

Jenny Honkaniemi

Vapaaehtoisten motivaation tukeminen Suomen Punaisen Ristin rasisminvastaisessa toiminnassa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö

05.05.2014

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Jenny Honkaniemi Vapaaehtoisten motivaation tukeminen Suomen Punaisen Ristin rasisminvastaisessa toiminnassa 54 sivua + 1 liite 5.5.2014
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaaliala
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi (AMK)
Ohjaajat	Lehtori Katja Ihamäki Yliopettaja Jyrki Konkka
<p>Suomen Punainen Risti tekee Helsingin ja Uudenmaan piirin alueella monenlaista monikulttuurista työtä ja rasisminvastainen toiminta on tärkeä osa sitä. Toimintaan kaivataan kuitenkin lisää osallistujia ja sitä halutaan kehittää. Tästä tarpeesta syntyi tämän opinnäytetyön aihe ja sen tavoitteena on tutkia vapaaehtoisten motivaatiota tukevia tekijöitä rasisminvastaisessa toiminnassa.</p> <p>Opinnäytetyössä on käytetty laadullisen tutkimuksen menetelmiä ja opinnäytetyön aineisto on kerätty haastattelemalla kuutta Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisista koostuvaa ryhmää, joissa oli yhteensä 31 vapaaehtoista. Haastattelut on toteutettu teemahaastatteluina. Teoreettisena viitekehystenä opinnäytetyössä on käytetty sisäisen ja ulkoisen motivaation teoriaa ja erityisesti sisäiseen motivaatioon liittyviä neljää elementtiä: mielekkyys, valinnanvapaus, pätevyys ja edistvyys. Näiden teorioiden pohjalta aineisto on analysoitu teorialähtöisesti teemoittelemalla ja tulokset on jaettu motivaatiota tukeviin tekijöihin. Lisäksi on eritelty vapaaehtoisten ajatuksia rasisminvastaisen toiminnan kehittämistä.</p> <p>Aineiston perusteella vapaaehtoisten sisäistä motivaatiota tukeva mielekkyyden tunne koostuu toiminnan tarpeellisuuden ja merkityksellisyyden kokemuksesta, toiminnan kautta tavoitteisiin pääsemisen kokemuksesta sekä vapaaehtoisten omista arvoista ja asenteista. Valinnanvapauden tunne taas syntyy tuen ja luottamuksen sekä turvallisuuden kokemuksesta. Pätevyyden tunnetta tukee tarpeellisen tiedon saaminen sekä ymmärrys tehtävästä ja omien kykyjen riittävydestä. Edistymisen tunteeseen liittyy kokemus toiminnan kehittymisestä ja tavoitteiden saavuttamisesta. Lisäksi ulkoiseen motivaatioon liittyviä tekijöitä, jotka ilmenivät aineistosta, olivat vapaaehtoisen elämäntilanne sekä vertaistuki ja sosiaaliset suhteet.</p> <p>Opinnäytetyön kautta ilmeni, että mielekkyyden, valinnanvapauden, pätevyyden ja edistymisen tunteiden puute johtaa sisäisen motivaation puutteeseen rasisminvastaisessa toiminnassa. Sisäistä motivaatiota voi tukea vahvistamalla näitä tunteita esimerkiksi tiedon jakamisen, osallisuuden ja luottamuksen lisäämisen ja selkeiden tavoitteiden asettamisen kautta.</p>	
Avainsanat	rasismi, rasisminvastainen toiminta, vapaaehtoistoiminta, motivaatio

Author Title Number of Pages Date	Jenny Honkaniemi Supporting the Motivation of Volunteers in the Anti-Racism Activities of The Finnish Red Cross 54 pages + 1 appendice 5 May 2014
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Katja Ihamäki, Senior Lecturer Jyrki Konkka, Principal Lecturer
<p>The Finnish Red Cross arranges various multicultural activities in the district of Helsinki and Uusimaa. The work against racism is part of their multicultural work. The purpose of this Bachelor's Thesis was to study what elements supported the motivation of the volunteers to participate in anti-racism activities and how the work against racism could be developed.</p> <p>The thesis was produced by using qualitative study methods and the data was collected by interviewing six groups consisting of 31 volunteers. The theme interviews were based on the theory of intrinsic and extrinsic motivation and especially how to support the intrinsic motivation in anti-racism activities. As a theoretical framework I used a theory of four elements in support of intrinsic motivation: a sense of meaningfulness, the ability to choose how the tasks are performed, a sense of competence from performing activities well and a sense of progress. Based on this theory I analyzed the data and divided it according to the themes. In addition I collected ideas how the volunteers could develop anti-racism activities.</p> <p>The results of the interviews indicated that the sense of purpose and meaningfulness depended on how necessary the volunteers felt the work against racism and how likely they thought they would achieve their goals. The values and attitudes of the volunteers had a significant role as well. By feeling trust and support from the headquarters and by feeling safe in the action the volunteers could best feel the freedom and ability to choose how to perform their tasks. The sense of competence was achieved if the volunteers understood the task and felt that they received all the information needed. The sense of progress was felt if the volunteers could see results and development. The results also showed how the life situation of the volunteers and the social aspect had an important role in the extrinsic motivation.</p> <p>The results lead to the conclusion that the lack of these four elements leads to a lack of intrinsic motivation in volunteers' anti-racism activities. The intrinsic motivation can be supported by strengthening these elements for example by giving out more information to the volunteers, supporting participation and feeling of trust, and creating a clearer vision and goals for the anti-racism activities.</p>	
Keywords	racism, anti-racism activity, voluntary work, motivation

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Rasismi	3
2.1	Vanha ja uusi rasismi	3
2.2	Rakenteellinen rasismi	4
2.3	Arkielämän rasismi	4
2.4	Rasismien ja pelon suhde	5
2.5	Rasismi Suomessa	6
2.6	Rasisminvastainen toiminta	7
3	Vapaaehtoistoiminta kansalaisjärjestössä	9
3.1	Vapaaehtoistoimintaa vapaaehtoisen ehdoilla	9
3.2	Kansalaisjärjestöt rasisminvastaisessa työssä	10
3.3	Suomen Punainen Risti ja sen rasisminvastainen toiminta	11
3.3.1	Suomen Punainen Risti	11
3.3.2	SPR:n rasisminvastainen toiminta	12
4	Motivaatio	14
4.1	Tarpeet synnyttävät motivaation	14
4.2	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	15
4.3	Sisäisen motivaation neljä elementtiä	17
4.4	Osallistumisen tukeminen ja motivaation ylläpitäminen	19
5	Opinnäytetyön toteutus	20
5.1	Opinnäytetyön tutkimuskysymys ja tavoite	20
5.2	Aineiston kerääminen ryhmähaastattelulla	20
5.3	Ryhmähaastattelujen toteutus	22
5.4	Ryhmähaastattelujen analysointi sisällönanalyysillä	22
6	Tulokset	24
6.1	Sisäinen motivaatio rasisminvastaisessa toiminnassa	24
6.1.1	Mielekkyyden tunteeseen liittyvät tekijät	24
6.1.2	Valinnanvapauden tunteeseen liittyvät tekijät	29
6.1.3	Pätevyyden tunteeseen liittyvät tekijät	30
6.1.4	Edistymisen tunteeseen liittyvät tekijät	32

6.2	Ulkoiseen motivaatioon liittyvät ympäristö- ja vuorovaikutuskannusteet	33
6.3	Toiminnan kehittämisideat	36
6.3.1	Kohderyhmän tarkentaminen	36
6.3.2	Rasisminvastaisuus- vai yhdenvertaisuusnäkökulma	37
6.3.3	Yhteistyö	37
6.3.4	Maahanmuuttajien ääni kuuluviin	38
6.3.5	Materiaali ja koulutus	38
6.3.6	Rasisminvastainen toiminta kaikessa toiminnassa	39
7	Johtopäätökset	41
8	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	47
9	Pohdinta	49
	Lähteet	51
	Liitteet	
	Liite 1. Teemahaastattelurunko	

1 Johdanto

Keskustelu maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja rasismista on lisääntynyt Suomessa viime vuosien aikana ja kasvanut maahanmuuttovastaisuus sekä asenteiden koveneminen nostaa esiin kysymyksen rasismin kasvusta yhteiskunnassamme. Vaikka maahanmuuttovastaisuuden lisääntyminen on ollut näkyvä suuntaus viime aikoina, on Suomessa nähtävissä myös toisenlaisia keskusteluja ja kannanottoja. (Puuronen 2011:7, Keskinen ym. 2009:9.) Monet järjestöt ovat päättäneet ryhtyä vastustamaan rasismin lisääntymistä ympäristössään ja toimia monikulttuurisen Suomen puolesta. Suomen Punainen Risti on yksi näistä järjestöistä, ja se on järjestänyt rasisminvastaisia toimintaa jo usean vuoden ajan. Koska toiminta perustuu vapaaehtoisten panokseen, on sitä kehitettäessä tärkeää kysyä, mikä vapaaehtoisia motivoi vapaaehtoistoiminnassa ja miten tätä motivaatiota voidaan tukea. Tästä lähtökohdasta olen tarkastellut opinnäytetyössäni vapaaehtoisten motivaatiota ja sen tukemista rasisminvastaisessa toiminnassa.

Ensimmäisen varsin kattavan suomalaisen vapaaehtoistoimintatutkimuksen (Yeung 2002) mukaan suomalaisten osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on aktiivista: 37% eli lähes kaksi viidestä suomalaisesta osallistuu johonkin vapaaehtoistoiminnan muotoon. Vapaaehtoistoiminnan aktiivisuus on Suomessa kansainvälisessäkin vertailussa korkeampaa kuin useiden maiden. Tutkimuksen perusteella tärkein motiivi suomalaisilla osallistua vapaaehtoistoimintaan on muiden auttaminen. Muita keskeisiä motiiveja ovat muun muassa halu käyttää vapaa-aikaa johonkin hyödylliseen ja merkitykselliseen toimintaan ja saada sosiaalisia kontakteja. (Yeung 2002:24, 38-39.) Vapaaehtoistoiminnan tarjontaa on kuitenkin runsaasti ja ihmisten vapaa-ajasta kilpailee moni muukin asia. Vapaaehtoistoimintaa suunniteltaessa onkin tärkeä pohtia, mistä motivaatio syntyy ja miten sitä voi tukea. Teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyössäni olen käyttänyt sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon liittyvää teoriaa ja etenkin sisäisen motivaation syntyyn liittyviä elementtejä. Niiden pohjalta olen opinnäytetyöni kautta nostanut esiin motivaatiota tukevia tekijöitä.

Tämän opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on myös etsiä vastauksia Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisten näkökulmasta siihen, miten rasisminvastaisia toimintaa voisi kehittää. Rasisminvastaisen toiminnan tärkeys kasvaa jatkuvasti, sillä yhteiskuntamme on yhä monikulttuurisempi ja moninaisempi. Vapaaehtoistoiminta voi olla yksi väylä

kulttuuristen ja etnisten kuilujen pienentämiseen ja ihmisten tuomiseen yhteen taustoitusta riippumatta.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää rasisminvastaisen toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa ottaen huomioon vapaaehtoisten motivoinnin ja osallistamisen näkökulman. Vaikka tarkoitukseni on selvittää, mitkä asiat tukevat juuri Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoisten motivaatiota osallistua rasisminvastaiseen toimintaan, voivat tulokset olla sovellettavissa myös yleisemmin niin rasisminvastaiseen toimintaan kuin vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen.

Opinnäytetyön toisessa ja kolmannessa luvussa avaan tarkemmin rasismiin, rasisminvastaisen toiminnan ja vapaaehtoistoiminnan käsitteitä ja esittelen työelämäyhteistyökumppanina toimivaa Suomen Punaisen Ristiä ja sen toteuttamaa rasisminvastaista toimintaa. Neljännessä luvussa käsittelen opinnäytetyön teoreettista viitekehystä eli motivaatiota eri näkökulmista. Viides luku käsittelee opinnäytetyön toteuttamista esittelen tutkimuskysymykset ja aineistonkeruun sekä analyysitavan. Kuudennessa luvussa kokoan yhteen opinnäytetyön tulokset ja seitsemännessä luvussa näistä tuloksista seuraavat johtopäätökset. Lopuksi arvioin vielä opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta ja pohdin opinnäytetyöprosessin toteutusta ja tulosten käytettävyyttä laajemmassa näkökulmassa.

2 Rasismi

Koska opinnäytetyön tavoite liittyy rasisminvastaisen toiminnan kehittämiseen, on aiheellista ensin selvittää, mitä rasismi on ja miten se näkyy yhteiskunnassamme ja arjessamme. Näkemykset rasismista vaihtelevat eri tutkijoiden, tieteenalojen, lainsäädännön ja esimerkiksi itse rasismin uhrien välillä (Rastas 2009:50). Vaikka rasismin määrittelyminen on vaikeaa, on se kuitenkin tärkeää. Määrittely luo kriteerit, jotka auttavat tekojen ja toiminnan osoittamista rasisisiksi ja näin ollen auttavat toimimaan rasismia vastaan. Rasismin määrittelymisen hankaluus johtuu muun muassa siitä, että käsite on poliittisesti voimakkaasti latautunut ja määritelmä on usein riippuvainen määrittelijän yhteiskunnallisesta asemasta. Rasismia määriteltäessä voidaan pohtia muun muassa sitä onko valtaväestöön kuuluvan tutkijan rasismin määritelmä sellainen, joka kohtaa myös vähemmistön käsitykset ja kokemukset rasismista. (Puuronen 2011:53.) Rasismi on niin yksilöllinen, yhteisöllinen kuin rakenteellinenkin ilmiö. Seuraavassa avaan hieman enemmän rasismin käsitettä näistä eri näkökulmista.

2.1 Vanha ja uusi rasismi

Rasismin käsite on muuttunut ja saanut uusia merkityksiä historian aikana. Rasismin tutkimuksessa voidaankin erottaa kaksi erilaista rasismin määritelmää, vanha rasismi ja uusrasismi. Vanha rasismi perustuu oletukseen ihmisroduista, jotka voidaan erottaa, ja asettaa hierarkkiseen järjestykseen fyysisten tunnusmerkkien ja ominaisuuksien perusteella. Vanhan rasismin mukaan rotujen fyysiset ja psyykkiset erot ovat riippuvaisia toisistaan, periytyviä ja pysyviä eli toisin sanoen rotu määrää yksilön ominaisuudet ja aseman yhteiskunnassa. Vanhassa rasismissa siis jokin etninen ryhmä erotetaan biologisten ominaisuuksien perusteella muista ja katsotaan alkuperältään ja asemaltaan erilaiseksi ja vähempiarvoiseksi. Lisäksi tähän ryhmään liitetään kielteisiä ominaisuuksia tai sen katsotaan vaikuttavan muihin kielteisesti. (Puuronen 2011:56.)

Uusrasismi, joka on vallannut Suomessa alaa erityisesti 1990-luvulla maahanmuuton lisääntyessä, poikkeaa biologisesta vanhasta rasismista ja perustuu uuteen kulttuuriin rasismiin. Uusrasismissa ihmiset luokitellaan fyysisten ominaisuuksien sijaan kulttuuristen piirteiden kuten kielen, uskonnon tai tapojen perusteella ryhmiin ja nämä kulttuuriset ryhmät asetetaan paremmuusjärjestykseen. Uusrasismissa valtaväestön kulttuuri esitetään kehittyneimpänä ja muut kulttuurit alempiarvoisempina ja uhkana valta-

kulttuurille. Uusrasismi ei ole kuitenkaan kokonaan korvannut vanhaa rasismia, vaan ne kietoutuvat yhteen. (Puuronen 2011:57.)

2.2 Rakenteellinen rasismi

Vanhan ja uuden rasismin lisäksi käytetään myös rakenteellisen rasismin käsitettä, joka sisältää lainsäädännön ja eri instituutioiden toiminnan synnyttämän tai niihin sisältyvän rasismin. Rakenteellisen rasismin käsite syntyi 1960-luvulla, kun toiset tutkijat halusivat rajata rasismin vain ideologiseksi ilmiöksi ja toiset taas olivat sitä mieltä, että rasismia ovat muutkin etniseen syrjintään johtavat käytännöt vaikka ne eivät perustuisi-kaan rasismin ideologiaan. (Puuronen 2011:58.)

Rakenteellisen rasismin käsitteellä haluttiin korostaa, että rasismi on yhteiskunnan pysyvä ja pitkäkestoinen piirre, ei pelkästään joidenkin yksilöiden tai ryhmien psykologinen tai kulttuurinen ominaisuus. Rakenteelliseen rasismiin on erityisen hankalaa puuttua, sillä päinvastoin kuin yksilöiden ja ryhmien harjoittama avoin rasismi, rakenteellinen rasismi jää usein piiloon. Monesti on vaikeaa tarkalleen osoittaa, miten yhteiskunnan instituutioiden käytännöt johtavat eri etnisiin ryhmiin kuuluvien henkilöiden erilaiseen kohteluun. Rakenteellinen rasismi on kuitenkin vakava ongelma yhteiskunnassa ja voi johtaa etnisten vähemmistöjen heikompaan koulutukseen, alempaan tulotasoon ja huonompiin mahdollisuuksiin osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon. (Puuronen 2011:58,62.)

2.3 Arkielämän rasismi

Vanhan rasismin, uusrasismin ja rakenteellisen rasismin rinnalle on vakiintunut vielä neljäs käsite, joka lähtee rasismin uhrien näkökulmasta ja ottaa huomioon eri ryhmien arkipäiväiset kokemukset. Tämä käsite on arkielämän rasismi ja se sisältää jokapäiväisessä elämässä esiintyvät rasismin muodot kuten pahan puhumisen ja loukkaavat vitit, nimittelyn, loukkaavat eleet ja ilmeet, syrjinnän työssä ja oppilaitoksissa, välttelyn ja eristämisen sekä hyökkäävän väkivaltaisen käytöksen. (Puuronen 2011:60,61.)

Arjen rasismia ovat myös kyseenalaistamattomat oletukset ja käytännöt, joita toistetaan usein tiedostamattakin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että maahanmuuttajista puhutaan monissa tilanteissa yhtenä yhtenäisenä ryhmänä. Kun tällainen luokittelu jatkuu, ja

henkilö on jatkuvasti pelkkä maahanmuuttaja, voi sillä olla rasistisia seurauksia. Arjen rasismi vähentää siis kohteensa itse määrittelyn mahdollisuuksia ja oikeutta tulla kohdatuksi yksilönä. (Heino ym. 2013:56.) Tämän opinnäytetyön kannalta juuri arkielämän rasismi on olennainen näkökulma rasismiin, sillä kansalaisjärjestöt voivat rasisminvastaisella vapaaehtoistoiminnalla puuttua juuri arkielämässä esiintyvään rasismiin ja sen torjuntaan.

2.4 Rasismien ja pelon suhde

Rasismien ja pelon sanotaan usein liittyvän tiiviisti yhteen. Monesti rasismia perustellaan peloilla, toisaalta rasismi taas herättää pelkoa sitä kohtaavissa ihmisissä. Rasismien voidaan ajatella siis sekä tuottavan että ylläpitävän pelkoa. (Souto ym.2013:12.) Toisaalta pelko ei välttämättä johda rasismiin eikä kaikkeen rasismiin liity pelkoa. Rasistinen asenne voi syntyä lukuisista eri syistä ja toisen etnisen ryhmän asettaminen itseään alemmaksi voi johtua myös suoraan rasistisen ideologian omaksumisesta.

Pelosta puhuminen rasismien yhteydessä ei kuitenkaan ole turhaa eikä kaukaa haettua. Rasismi voi helposti kasvaa ihmisten peloista ja ennakkoluuloista. Ennakkoluulot ovat oletuksia, jotka syntyvät yleensä tietämättömyydestä ja kohdistuvat uuteen sekä erilaiseen, kuten vieraista kulttuureista tuleviin ihmisiin, jotka ovat kenties erinäköisiä tai joilla on erilaisia tapoja ja kulttuurisia piirteitä kuin itsellämme. Kaikilla ihmisillä on ennakkoluuloja ja niiden avulla me muun muassa hahmotamme maailmaa ja ympäristöämme. Merkityksellistä ennakkoluuloissa onkin se, millaisia arvostuksia ja asenteita me niihin liitämme eli pidämmekö joitakin ryhmiä parempina kuin toisia ja liitämmekö joihinkin ryhmiin paljon negatiivisia ominaisuuksia, jotka aiheuttavat pelkoa. (Kanninen ym. 2011:14.)

Tällainen pelosta kumpuava rasismi luo uhkaavia mielikuvia ja käsityksiä tietyistä ihmisryhmistä. Pelkopuhe ja uhakuviin vetoaminen eivät ole koskaan viatonta. Pelolla rakennamme rajoja eri ihmisryhmien välille ja määrittelemme ”meitä” sekä ”niitä toisia” yhteiskunnassamme. Rasismia analysoitaessa onkin olennaista pohtia, mitä ryhmiä milloinkin pelätään ja mihin ihmisryhmien välisiä rajoja vedetään sekä millaisia valta-hierarkioita nämä rajaukset ylläpitävät. (Souto ym. 2013:12.)

2.5 Rasismi Suomessa

Suomen väestö on muuttunut monikulttuurisemmaksi ja etnisesti moninaisemmaksi 1990-luvun alusta lähtien lisääntyneen maahanmuuton seurauksena. Suomessa asui 1990-luvun alussa vain hieman reilu 26 000 ulkomaan kansalaista, mutta vuoden 2009 lopussa heitä oli jo yli 155 000 ja ulkomaalaisten määrän kasvu Suomessa tulee jatkamaan kasvuaan. (Puuronen 2011:67,68.) 1990-luvulla alkanut etninen moninaistuminen nosti esille syvälle suomalaiseen yhteiskuntaan juurtuneet etniset ja kulttuuriset ennakkoluulot sekä rasismin. Vuonna 1997 Euroopan komissio julkaisi tutkimuksen, jossa suomalaisia pyydettiin arvioimaan omaa rasistisuuttaan. Tutkimuksen mukaan 10 prosenttia suomalaisista pitivät itseään erittäin rasistisina, mikä teki suomalaisista viidenneksi rasistisimpia koko Euroopassa. (Puuronen 2011:35.)

Sosiologi Magdalena Jaakkola on myös tutkinut suomalaisten rasistisia asenteita ja ennakkoluuloja ulkomaalaisia kohtaan tarkastelemalla suomalaisten rasistisuutta kahden vuosikymmenen aikana kerättyjen haastatteluaineistojen perusteella. Vuonna 1998 Jaakkola käytti samaa mittaria, jota Euroopan komissio oli käyttänyt 1997, ja sai tulokseksi, että tuolloin 12 prosenttia piti itseään erittäin rasistisina. (Jaakkola 1999:102.) Tosin Jaakkolan tuoreimman tutkimuksen mukaan, jossa hän analysoi suomalaisten näkemyksiä maahanmuuttajista vuosina 1987-2007, suomalaisten asenteet muuttuivat myönteisemmiksi maahanmuuttajia kohtaan noiden 20 vuoden aikana (Jaakkola 2009:5). Tämän jälkeiseltä ajalta ei kuitenkaan ole täysin vertailukelpoista ja luotettavaa tietoa suomalaisten asenteista, mutta esimerkiksi Helsingin Sanomien 2011 ja 2013 julkistamat tutkimukset suhtautumisesta maahanmuuttajia kohtaan kertovat asenteiden jälleen koventuneen. Samaa osoittavat lisääntyneet kriittiset keskustelut maahanmuutosta eri sähköisissä ja painetuissa medioissa. (Puuronen 2011:37, Mäkinen 2013.)

Euroopan neuvoston rasisminvastaisen komission heinäkuussa 2013 julkistaman raportin mukaan rasismia ilmenee Suomessa muun muassa koulutuksessa, työelämässä, asumisessa sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa, eivätkä viranomaiset tee riittävästi asian eteen. Raportista käy ilmi, että rasistista väkivaltaa kohtaavat tyypillisimmin somalit, turkkilaiset, irakilaiset sekä venäjänkieliset. Somalit ovat raportin mukaan huonoiten Suomeen integroitunut ryhmä, vaikka heitä on asunut Suomessa jo kahdenkymmenen vuoden ajan. Muslimiyhteisö on myös raportoinut islaminvastaisuuden noususta Suomessa. Myös monennessa sukupolvessa suomalaiset romanit törmäävät

syrijintään ja rasismiin niin koulutuksessa, työelämässä kuin asumisessakin. Venäjänkielisiä syrjitään etenkin työelämässä. Raportin mukaan kaikki syrjityimmät ryhmät kärsivät myös rasistisesta koulukiusaamisesta, mikä luonnollisesti vaikuttaa heidän oppimiseensa. Raportissa kerrotaan, että yhdenvertaisuuslaista huolimatta maahanmuuttajat kohtaavat syrjintää työelämässä, pitkälti työnantajien asenteiden vuoksi. Työtehtäviin asetetaan tarpeettoman tiukkoja kielivaatimuksia ja vaikka kielitaito olisi kuinka sujuva, pelkkä vieraskielinen nimi riittää syrjintään. (European Commission against Racism and Intolerance 2013.)

2.6 Rasisminvastainen toiminta

Rasisminvastaisen toiminnan lähtökohtana on rasismien eri muotojen tunnistaminen ja rasismien ilmenemisen myöntäminen ympäristössämme ja kenties myös omassa yhteisössämme. Ennen kuin rasismia vastaan voidaan toimia, tulee toimijoiden itse olla valmiita tutkimaan asenteitaan ja tunnistamaan omia ennakkoluulojaan, pelkojaan ja syitä niihin. (Kanninen ym. 2011:8.)

Rasisminvastaisen toiminnan historia on Suomessa vielä melko lyhyt. Tosin syrjintää on vastustettu jo vuosikymmeniä ja erilaiset suvaitsevaisuuteen tähtäävät kansanliikkeet ovat ajaneet esimerkiksi romanien ja saamelaiden oikeuksia, mutta näissä liikkeissä ja kansalaistoiminnassa ei useimmiten ole käytetty sanaa rasismi tai antirasismi. Puhuminen rasismista, antirasismista ja rasisminvastaisesta toiminnasta kuitenkin haastaa ottamaan kantaa rasismiin eikä kiertelemään sitä positiivisilla ilmauksilla tai ilmiöillä. Vahva rasismien vastainen kansanliike antaa tärkeän viestin niin vähemmistöille, kuin äärioikeiston edustajillekin: yhteiskunta ei hyväksy rasismia. Suomen rajojen ulkopuolella useissa maissa antirasismi onkin vakiintunut sekä terminä että toimintamuotona ja sen on koettu syventävän ymmärrystä rasisminvastaisesta toiminnasta. (Souto ym. 2013:68, Bjurwald 2011:287.)

Rasisminvastaista toimintaa voidaan tehdä ja tarkastella monesta eri näkökulmasta. Rasismia vastaan voidaan toimia yhteiskunnallisella tasolla vaikuttaen esimerkiksi politiikassa ja osoittamalla lainsäädännön puutteita. On myös tärkeää lisätä tietoisuutta rasismien rikollisuudesta kuten viharikoksista ja syrjinnästä seuraavista virallisista rangaistuksista. Poliitikoilla on tärkeä rooli rasisminvastaisessa työssä: he voivat osoittaa olevansa huolestuneita syrjinnästä ja rasismista perustamalla esimerkiksi rasismien vas-

taisia toimikuntia ja osoittamalla vahvaa rasisminvastaista poliittista johtajuutta keskusteluissa. (Bjurwald 2011:277,278.)

Toinen tärkeä rasisminvastaisen toiminnan kenttä on media, rasisminvastaista toimintaa voi olla puuttuminen eri medioissa ilmenevään rasismiin ja rasisminvastaisen materiaalin levittäminen. Erityisesti verkossa esiintyy paljon arkista rasismia, jolle tyypillisiä ilmaisumuotoja ovat esimerkiksi rasistiset vitsit tai kirjoituksissa ja kuvissa käytetyt solvaukset. Rasisminvastaista toimintaa voi olla rasistisen materiaalin ilmiantaminen tai puuttuminen esimerkiksi verkossa kohdattavaan rasistiseen keskusteluun. (Kanninen ym.2011:36.)

Oleellinen rasisminvastaisen toiminnan väline on kasvatus- ja valistustyö. Koulutus onkin nyt ja tulevaisuudessa yksi parhaista keinoista taistella rasismia vastaan. Lasten ja nuorten monikulttuurisen ja rasisminvastaisen koulutuksen lisäksi myös opettajat, nuorisoseurat, ammattiyhdistykset, viranomaiset, media-alan yritykset ja lukuisat muut tahot ovat tärkeitä kohteita rasisminvastaiselle valistus- ja koulutustoiminnalle. (Bjurwald 2011:291.) Koulutus voi olla esimerkiksi koulutusta yhdenvertaisuudesta, eri kulttuureista ja rasismista. Koulutuksella voi olla pyrkimyksenä esimerkiksi vaikuttaa ennakoluuloihin eri maista ja kulttuureista tulevia ihmisiä kohtaan sekä antaa valmiuksia olla vuorovaikutuksessa eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa. (Halme 2013:81.)

Rasisminvastaista toimintaa voidaan tarkastella myös rasismien uhrien tukemisen sekä rasististen ryhmien parissa tehtävän vaikuttamistyön näkökulmasta. Lisäksi keskeinen rasisminvastaisen toiminnan muoto on kansalaistoiminnan kautta yhteiskunnassa ilmenevään rasismiin ja etenkin arkielämän rasismiin puuttuminen. (Kanninen ym. 2011.)

3 Vapaaehtoistoiminta kansalaisjärjestössä

3.1 Vapaaehtoistoimintaa vapaaehtoisen ehdoilla

Vapaaehtoistoinnalle ovat ominaisia palkattomuuden ja vapaaehtoisuuden periaatteet. Vapaaehtoistoimintaa on myös määritelty jakamalla se keskinäiseen tukeen, auttamiseen ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Suomessa vapaaehtoistoinnin periaatteita on ollut muun muassa vastavuoroisuus, yhteinen ilo, tasa-arvoisuus, vapaaehtoisuus, palkattomuus, ei-ammattillisuus sekä luottamuksellisuus. (Yeung 2002:11.)

Suurin osa suomalaisesta vapaaehtoistoinnasta tapahtuu kansalaisjärjestöissä ja sitä kutsutaan usein myös kansalaistoiminnaksi. Kansalaisjärjestö voi olla rekisteröity tai rekisteröimätön yhdistys, joka toimii tietyn tarkoituksen hyväksi paikallisesti, alueellisesti tai valtakunnallisesti, jolla on hyväksytyt säännöt, toimintaorganisaatio sekä sovitun taloudenhoito. (Harju 2003: 10-12.) Vapaaehtoisuus määrittelee paljolti kansalaisjärjestöjen toimintaa, mikä tarkoittaa, että osallistuja voi itse määritellä osallistumisensa rajat. Vapaaehtoistoiminta on ihmisten välillä tapahtuvaa palkatonta ja vastavuoroista toimintaa, jossa vapaaehtoiset ovat mukana sillä panoksella ja niin kauan, kuin se sopii heidän elämäntilanteeseensa. Tämä on tärkeää, sillä ylhäältä tulevat vaatimukset ja rajoitukset sammuttavat helposti innostuksen yhteisen hyvän edestä toimimiseen. Vapaaehtoistoinnin ei myöskään kuulu korvata ammatillista työtä, mutta tietyissä tilanteissa se voi tavoittaa tuen tarpeessa olevat paremmin. (Harju 2003:42.)

Anne Birgitta Yeung (2002) on tutkinut suomalaisten asenteita ja kokemuksia suhteessa vapaaehtoistointaan. Suosituimpia vapaaehtoistoinnin muotoja tutkimuksen mukaan suomalaisilla olivat urheiluun ja liikuntaan liittyvä vapaaehtoistoiminta ja heti seuraavana kärkeä terveys- ja sosiaalipalveluiden sekä lasten ja nuorten kasvatukseen liittyvät vapaaehtoistehtävät. Osallistumisaktiivisuus ei Yeungin mukaan poikkeajuurikaan eri väestöryhmissä, vaan noin 37% kaikista suomalaisista osallistuu johonkin vapaaehtoistointaan. Tutkimuksen mukaan suomalaisten arvopohja on lähellä vapaaehtoistoinnin arvoja ja suomalaiset korostavat vapaaehtoistoinnin tarpeellisuutta. Suomalaisilla on tutkimuksen mukaan vahva usko kansalaistoimintaan ja sen tarpeellisuuden kasvuun. Vapaaehtoistoinnassa korostuu auttamishalun ja merkityksellisen ajanvietteen lisäksi tutkimuksen mukaan myös sen sosiaalinen puoli: vapaaehtoisuus nähdään verkostoitumisena ja parhaimmillaan se rakentaa yksilöiden välisiä

siteitä ja elävää kansalaisyhteiskuntaa. (Yeung 2002: 38, 67-69.) Yhä useampi myös lähtee mukaan kansalaisjärjestöjen toimintaan motivaation lähteenä yhteiskuntaan vaikuttaminen. Kansalaisjärjestöt ovatkin kansalaisten vaikuttamisen välineitä. Järjestöjen tavoitteena ei ole vallan hankkiminen itsessään, vaan pyrkimys vaikuttaa muun muassa poliittisiin päättäjiin järjestön tärkeäksi katsomien asioiden eteenpäin viemiseksi. (Ilvonen 2011:36.)

3.2 Kansalaisjärjestöt rasisminvastaisessa työssä

Kansalaisjärjestöillä on keskeinen rooli rasisminvastaisessa taistelussa, jossa ne ovat tärkeällä paikalla muun muassa lisäämässä tietoisuutta rasisminvastaisen taistelun tärkeydestä tiedotus- ja koulutuskampanjoittensa avulla. Kansalaisjärjestöt toimivat myös tiiviissä yhteistyössä viranomaisten kanssa, tarjoavat syrjinnän ja rasismien uhreille oikeudellista neuvontaa sekä psykologista tukea. Järjestöjä kuullaan myös lainsäädäntöprosessien aikana ja niillä on mahdollisuus tuoda esille viranomaisilta huomioimatta jääneitä näkökantoja ja ongelmia. (ENAR Finland 2005.)

Rasisminvastaista työtä tehdään Suomessa monissa eri järjestöissä ja eri kohderyhmillä. Yksi tärkeä tekijä rasisminvastaisen työn kentällä on vuonna 2002 perustettu valtakunnallinen RASMUS -verkosto, joka on koonnut yhteen rasisminvastaista työtä tekevät kansalaisjärjestöt, maahanmuuttajayhdistykset sekä viranomaiset rasismien ja syrjinnän vastaisen toiminnan edistämiseksi. RASMUS -verkoston työn tavoitteena on rasismien vähentäminen ja monikulttuurisen vuorovaikutuksen lisääminen erityisesti työmarkkinoilla, tiedotusvälineissä, kouluissa ja nuorisotyössä. Myös Suomen Punainen Risti on osa RASMUS -verkoston tukiryhmää, johon kuuluu myös muita keskeisiä Suomessa rasisminvastaista työtä tekeviä kansalaisjärjestöjä kuten Ihmisoikeusliitto, ENAR Finland ja Suomen YK-liitto. (RASMUS 2013, ENAR Finland 2005.)

Tänä vuonna aloitti myös Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamana Ei rasismille! -hanke, joka on Suomen Punaisen Ristin hallinnoima, 14 järjestön yhteinen hanke rasisminvastaisessa työssä. Tämä monivuotinen hanke keskittyy erityisesti eri toimintaympäristöissä olevien kansalaisten rasisminvastaiseen kasvatukseen ja valistamiseen sekä rasisminvastaiseen kansalais- ja vapaaehtoistoimintaan. Toiminta koostuu esimerkiksi ryhmä- ja yksilötoiminnasta, rasisminvastaisuudesta taiteen, liikunnan, vaikuttamistyön ja erilaisten tempausten muodossa sekä rasismia kohdanneiden tukemisesta esimerkiksi ryhmä- ja vertaistuen keinoin. (Suomen Punainen Risti 2013d.)

3.3 Suomen Punainen Risti ja sen rasisminvastainen toiminta

3.3.1 Suomen Punainen Risti

Suomen Punainen Risti, josta käytän tässä opinnäytetyössä myös lyhennettä SPR, on yksi suurimmista vapaaehtoistoimintaa organisoivista järjestöistä Suomessa. Suomen Punainen Risti käsittää 90 000 jäsentä, 45 000 aktiivista vapaaehtoistyöntekijää, 60 000 lahjoittajaa sekä 150 000 vuosittaista verenluovuttajaa. SPR on osa kansainvälistä Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikettä ja yksi liikkeen 187 jäsenyhdistyksestä. Liikkeen historia on pitkä, sillä se on saanut alkunsa jo 1870-luvulla. Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikettä ohjaa seitsemän perusperiaatetta, jotka ovat inhimillisyys, tasapuolisuus, puolueettomuus, riippumattomuus, vapaaehtoisuus ja ykseys. (Suomen Punainen Risti 2013a-b).

SPR on useimmille tuttu erityisesti toteuttamastaan katastrofiavusta niin kotimaassa kuin ulkomaillakin ja järjestämästään ensiapukoulutuksesta sekä veripalvelusta. Näiden lisäksi Suomen Punainen Risti tekee kuitenkin myös paljon muuta ja on yksi vaikuttava tekijä kolmannen sektorin toteuttamassa sosiaalityössä maassamme. SPR järjestää mm. ystävätoimintaa, omaishoitajien tukea, terveystietoja, kerhoja ja leirejä varhaisnuorille sekä ylläpitää nuorten turvataloa viidellä eri paikkakunnalla. (Suomen Punainen Risti 2013a). Lisäksi SPR järjestää Uudellamaalla myös monipuolista monikulttuurista toimintaa, joka sisältää muun muassa erilaista maahanmuuttajien kotouttamista tukevaa toimintaa vapaaehtoisten voimin. SPR:n kymmenet vapaaehtoiset toimivat maahanmuuttajien tukena esimerkiksi ystävätoiminnassa, kielikerhoissa, läksykerhoissa, kansainvälisissä klubeissa, leiritoiminnassa ja asumisavussa. SPR:n rasisminvastainen toiminta on myös osa monikulttuurista toimintaa (Suomen Punainen Risti 2013c).

SPR on valtakunnallinen järjestö, joka koostuu keskusjärjestöstä, piireistä sekä osastoista. SPR:n Helsingissä sijaitseva keskustoimisto koordinoi valtakunnallisesti järjestön toimintaa, suunnittelee valtakunnallisia kampanjoita ja tekee valtakunnallista vaikuttamistyötä. Piirit, joita SPR:ssä on yhteensä 12, ovat valtakunnallisesti jaettuja erikoisia toiminta-alueita, joissa piirin keskuspaikkana toimii palkattujen työntekijöiden ylläpitämä piiritoimisto.

Helsingin ja Uudenmaan piiritoimisto koostuu aluetyöntekijöistä, joiden tehtävä on muun muassa tukea osastojen toimintaa esimerkiksi toiminnan suunnittelussa, vapaaehtoisten kouluttamisessa ja alueellisessa vaikuttamistyössä. SPR:n osastot ovat taas eräänlainen järjestötoiminnan perustaso, joiden toiminnalle valtakunnallisen järjestön rakenne perustuu. Osastot ovat itsenäisiä yhdistyksiä, joilla on oma hallitus, joka suunnittelee ja organisoii yhdistyksen toimintaa. Osastot toimivat vapaaehtoisvoimin ja osaston hallitus koordinoi alueensa vapaaehtoistoimintaa. Toiminta vaihtelee osastoittain ja riippuen osastosta vapaaehtoiset voivat toimia esimerkiksi ensiapuryhmässä, ystävänä maahanmuuttajalle tai vanhukselle, järjestää ohjelmaa vastaanottokeskuksessa tai vanhainkodissa, olla opettajana kielikerhossa tai vaikka vetäjänä lastenkerhossa. (Suomen Punainen Risti 2014a.)

3.3.2 SPR:n rasisminvastainen toiminta

Suomen Punainen Risti on yksi vapaaehtoisvoimin rasisminvastaista toimintaa toteuttava järjestö ja rasisminvastainen toiminta on tärkeä osa sen monikulttuurista toimintaa. Vuosittaisen rasisminvastaisen kampanjan lisäksi rasisminvastaiseen toimintaan kuului tänä vuonna esimerkiksi Rasismi-opintopiiri, joka kokoontui kuusi kertaa vuoden sisällä käsittelemään rasismia ympäristössämme ja sitä, miten siihen voidaan vaikuttaa. (Suomen Punainen Risti 2014b).

SPR on myös yksi järjestöistä, jotka järjestävät MOD eli Moninaisuus ja dialogi -koulutusta, jonka tarkoitus on keskittyä erilaisuutta ja identiteettiä koskevien ristiriitojen selvittämiseen. MOD -koulutus on alun perin Ruotsissa 1980-luvulla kehitetty työväline monikulttuurisuuden lisääntymisen myötä nousseen rasismien vähentämiseen, mutta on levinnyt sieltä muualle Pohjoismaihin erilaisuuden ja kaikenlaisen monikulttuurisuuden käsittelyn työkaluksi. MOD -koulutus tähtää yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuden kohtaamiseen ja pyrkii tuomaan näkyviin sisäistetyt asenteet ja ennakkoluulot, jotka synnyttävät tai vahvistavat syrjiviä toimintamalleja. (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2013.)

Yksi tärkeä väline SPR:n rasisminvastaisessa toiminnassa on vuosittain järjestettävä rasisminvastainen kampanja. Rasisminvastainen kampanja järjestetään maaliskuussa YK:n Rasismien ja rotusorron vastaisen päivän (21.3.) tienoilla. Kampanja on rakentunut vuosia ”Luovu ennakkoluuloistasi” -teeman ympärille, jossa ihmisille annetaan mahdollisuus kirjoittaa ennakkoluulonsa paperille ja heittää ne roskiin. Vapaaehtoiset ovat ol-

leet vuosittain järjestämässä Luovu ennakkoluuloistasi -tempauksia, konsertteja sekä pieniä mielenosoituksia esimerkiksi kouluissa, työpaikoilla, kaduilla, toreilla ja julkisissa liikennevälineissä. Lisäksi on kampanjoitu sosiaalisessa mediassa sekä jaettu ”Vastustan rasismia” –rintamerkkejä. Punainen Risti on jakanut rasismivastaisen kampanjan yhteydessä myös ”Ennakkoluuloton edelläkävijä” –tunnustuksia valitsemilleen yhdenvertaisuuden edistäjille. (Suomen Punainen Risti 2012a.) Tänä vuonna kampanja järjestettiin Ei rasismille -hankeen organisoimana ja uutena kampanjointi näkökulmana Luovu ennakkoluuloistasi -teeman sijaan oli hyvien rasisminvastaisten tekojen kierrättäminen, jossa ihmisiä rohkaistiin keksimään ja jakamaan ideoita siitä, miten rasismia voi vähentää arjessa pienillä teoilla. (Suomen Punainen Risti 2014c.)

4 Motivaatio

Vapaaehtoistoiminta perustuu ihmisten haluun osallistua ja toimia. Se ei voi perustua ei paktoon, velvoitteisiin tai korvausten varaan vaan vain ihmisten intoon ja sisäiseen haluun toimia. (Harju 2003:39.) Motivaatio on siis tärkeä käsite puhuttaessa mistä tahansa vapaaehtoistoinnasta. Motivaatio on yksi psykologian ydinkäsitteistä ja joku on jopa sanonut, että motivaation määrittelyminen on kuin määritteli itse psykologian (Gross 2010:130). Motivaatio on siis hyvin laaja ja moniulotteinen käsite, jota on myös tutkittu paljon. Tässä opinnäytetyössä teoreettinen viitekehys löytyy sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon vaikuttavista tekijöistä ja niiden roolista vapaaehtoistoimintaan osallistumisessa.

4.1 Tarpeet synnyttävät motivaation

Motivaatio tulee sen kantasanasta motiivi ja motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. Motiiveilla viitataan esimerkiksi tarpeisiin, haluihin, sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivi on määritelty myös erityiseksi syyksi, joka käynnistää, ohjaa ja ylläpitää yksilön käyttäytymistä ja toimintaa. Motivoitunut toiminta on siis tavoitteellista ja tarkoituksenmukaista toimintaa. Eri psykologian suuntaukset kuitenkin painottavat motivaation eri ulottuvuuksia. Motivaatiota voidaan tarkastella esimerkiksi sisäisen tai ulkoisen, synnynnäisen tai opitun, mekaanisen tai kognitiivisen sekä tietoisien tai tiedostamattoman motivaation kautta. (Ruohotie 1998:36-37, Gross 2010:130.)

Useissa motivaatioteorioissa motivaation taustalla olevilla motiiveilla viitataan ennen kaikkea yksilön tarpeisiin. Tarve voidaan määritellä sisäiseksi epätasapainon tilaksi, joka saa ihmisen toimimaan tietyllä tavalla tasapainon saavuttamiseksi (Ruohotie 1998:51). Yksi tunnetuimmista motivaatioteorioista on Abraham Maslow'n tarvehierarkia teoria, jonka mukaan ihmisen motivaatio syntyy tarpeista käsin eli toisin sanoen tarve synnyttää motivaation. Teorian ydin on näkemyksessä, että ihmisellä on perustarpeet, niin sanotut alemmat tarpeet, joihin kuuluvat fysiologisen perustarpeet, turvallisuuden tarpeet, rakkauden ja yhteenkuuluvuuden tarpeet sekä sosiaalisen arvostuksen tarpeet. Näiden tarpeiden jälkeen ihminen alkaa etsiä tyydytystä ylemmille tai korkeammille tarpeilleen, joita ovat älylliset, esteettiset ja itsensä toteuttamisen tarpeet. Maslow'n mukaan nämä eri tarpeet ohjaavat ihmisen toimintaa ja ovat motivaation pe-

rusta. Tarvehierarkia kuvataan useimmiten pyramidina, jonka pohjalla ovat alemmat perustarpeet ja huipulla ylemmät tarpeet. Jokaisella ihmisellä on tarve ja sisäinen vietti itsensä toteuttamiseen, joka on korkein tarve ja näin ihminen siis pyrkii kohti tarvehierarkian huippua. (Maslow 1970.)

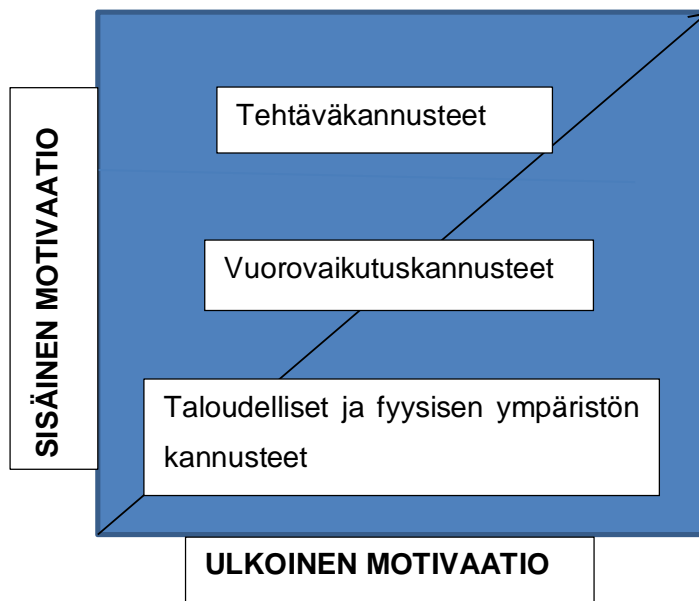
4.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatiota voidaan tutkia myös sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden kautta. Sisäiselle motivaatiolle on ominaista, että se ammentaa voimansa itse tekemisestä ja sen tuottamista sisäisistä palkkioista. Sisäisesti motivoitunut toiminta on siis itsessään palkitsevaa. Toiminnasta nousevat sisäiset palkkiot ovat yhteydessä ylimmän asteen tarpeiden tyydytykseen kuten itsensä toteuttamiseen ja kehittämisen tarpeeseen. Jos toiminta ei palkitse sisäisesti on nojaututtava ulkoisiin palkkioihin, jotta voitaisiin saada aikaan haluttua toimintaa. Ulkoisesti motivoitunut toiminta tapahtuu siis ensisijaisesti toiminnan seurausten takia ja on yhteydessä ympäristön kannusteisiin ja ulkoisiin palkkioihin, jotka ovat taas luokiteltu tyydyttämään alempia kuten turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tarpeita. (Ruohotie 1998:37-38, Peltonen - Ruohotie 1991:33.) Ulkoisia palkkioita voi olla esimerkiksi hyväksytyksi tuleminen, kehujen ja tunnustuksen saaminen, oman aseman varmistaminen tai epäonnistumisen ja häpeän tunteen välttäminen (Peltonen - Ruohotie 1987:25.)

Koska ulkoiset palkkiot ovat yleensä kestoiltaan melko lyhytaikaisia, tarvetta niiden saamiseksi esiintyy yleensä usein ja motivaatio voi sammua helposti palkkioiden puutteessa. Sisäiset palkkiot ovat puolestaan pitempikkestoisia ja tästä syystä niistä voi tulla pysyvän motivaation lähde. Sisäiset palkkiot ovat siis tehokkaampia kuin ulkoiset. (Ruohotie 1998:38-39.) Sisäisen ja ulkoisen motivaation suhde ei kuitenkaan ole yksiselitteinen ja aikaisemmin hyvin selkeästi esitetty jako sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon on väistymässä. Nykyään motivaatiotekijöiden vaikutus yksilön kokonaismotivaatioon ymmärretään monimutkaisena ilmiönä ja samat tekijät, jotka edistävät sisäistä motivaatiota voivat edistää myös ulkoista motivaatiota ja päinvastoin. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio eivät siis ole toisiaan poissulkevia, vaan enneminkin täydentäviä. (Luoma ym. 2004:21.)

Peltonen ja Ruohotie (1991) ovat kuvanneet sisäisen ja ulkoisen motivaation riippuvuutta eri kannustetyypeistä yksinkertaisen, mutta havainnollistavan kuvion avulla. He

jakavat kannustetyypit kolmeen kategoriaan: taloudellisiin ja fyysisen ympäristön kannusteisiin, vuorovaikutuskannusteisiin ja tehtäväkannusteisiin.



Kuvio 1. Sisäisen ja ulkoisen motivaation riippuvuus kannustetyypeistä. (Mukaillen Peltonen - Ruohotie 1991)

Tehtäväkannusteet palkitsevat sisäisesti, kun toiminta on mielekästä, kiinnostavaa ja haasteellista. Ruohotie ja Peltonen (1991) käsittelevät tehtäväkannusteista sisäistä motivaatiota työmotivaation valossa, mutta samat periaatteet pätevät vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoiminnassa sisäiset motivaatiotekijät saavat kenties vielä suuremman merkitykseen, sillä ulkoisten palkkioiden määrä on suppeampi, koska toimintaa ei palkita taloudellisesti.

Niin työssä kuin vapaaehtoistoiminnassakin sisältöön liittyviä sisäisiä palkkioita ovat esimerkiksi monipuolinen, vaihteleva, vastuullinen, kiinnostava, haasteellinen, mielekäs, itsenäinen ja onnistumisen kokemuksia sisältävä toiminta. Sisäisen palkkiot ovat subjektiivisia, ne liittyvät tunteisiin kuten tyytyväisyyteen ja työn iloon ja niistä nautitaan jo toiminnan aikana. (Luoma ym. 2004:21-22.) Kun toiminta tuottaa sisäisiä palkkioita, yksilö nauttii tekemisestä ja voi jatkaa toimintaa pitkään näiden palkkioiden varassa. Ihminen kokee mielihyvää kun saa käyttää henkisiä voimavarojaan ja toteuttaa itseään, eli täyttää ylimpiä tarpeitaan. Tämän vuoksi toiminnan tulisi olla riittävässä määrin haasteellista ja mielenkiintoista, jotta se tuottaisi sisäisiä palkkioita kuten onnistumisen, edistymisen ja vastuun kokemuksia. (Peltonen - Ruohotie 1991:33.)

Ulkoinen motivaatio taas on riippuvainen ympäristö ja vuorovaikutuskannusteista. Taloudelliset ja fyysisen ympäristön kannusteet palkitsevat ulkoisesti ja ovat suurin ulkoisen motivaation kannuste. Vuorovaikutuskannusteet voivat toki palkita joko sisäisesti tai ulkoisesti, mutta koska ne pääasiassa liittyvät ihmisen alempiin tarpeisiin kuten yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeisiin sekä sosiaalisen arvostuksen tarpeisiin, näen ne enemmän ulkoisen motivaation kannusteena. (Peltonen - Ruohotie 1991:32.)

4.3 Sisäisen motivaation neljä elementtiä

Sisäistä motivaatiota työelämässä tutkinut Thomas (2001), on jakanut sisäisen motivaation neljään tunneperäiseen elementtiin, jotka ovat mielekkyyden tunne, valinnanvapauden tunne, pätevyyden tunne ja edistymisen tunne. Nämä neljä elementtiä ovat sovellettavissa ja näkyvissä myös vapaaehtoistoiminnassa ja useamman sisäisesti palkitsevan elementin tulee toteutua samanaikaisesti, jotta syntyy sisäistä motivaatiota. Kaikki yksilöt ja ryhmät ovat kuitenkin erilaisia, ja eri elementit vaikuttavat eri yksilöihin ja ryhmiin eri tavoin. Sisäiseen motivaatioon johtava sisäinen palkitseminen on niin yksilö, tilanne kuin aikasidonnaista. (Thomas 2001, Liukkonen ym. 2006:50.)

Mielekkyyden tunne syntyy, kun yksilö pyrkii kohti tavoitetta, joka on hänelle merkityksellinen ja jolla on vaikutusta johonkin suurempaan kokonaisuuteen. Tällöin yksilö kokee, että hänen antamallaan panoksella on merkitystä ja arvoa ja hän kokee toimintansa mielekkääksi. Yksilön on helppo keskittyä toimintaan ja hän näkee selkeät tavoitteet ja kokonaisuuden edessään. (Thomas 2001, Luoma ym. 2004:24.)

Ihminen kokee valinnanvapauden tunnetta tuntiessaan olevansa vapaa soveltamaan osaamistaan ja käyttämään harkintaansa tavoitteen saavuttamisessa. Tällöin yksilö kokee voivansa toimia mielekkäällä tavalla ja hän kokee myös omat näkemyksensä ja oivalluksensa merkittäviksi. Valinnanvapaus antaa yksilölle mahdollisuuden omaan aloitekykyyn ja luovuuden käyttöön, mutta korostaa myös yksilön vastuuta päätöksistä. (Thomas 2001, Luoma ym. 2004:23.)

MIELEKKYYS	VALINNANVAPAAUS	PÄTEVYYS	EDISTYMINEN
Kyynisyyttä kartta- va ilmapiiri	Vallan delegoiminen	Tietämys	Yhteistyöhenkinen ilmapiiri
Selkeästi määritel- lyt halut ja toiveet	Luottamus työnteki- jöihin	Myönteinen palaute	Virstanpylväät
Innostava visio	Turvallisuuden tunne	Taitojen tunnista- minen	Saavutusten juhli- taminen
Tehtävien tavoit- teen merkitykselli- syys	Selkeä tarkoitus	Haasteet	Yhteydet asiakkai- siin
Tehtävien koko- naisvaltaisuus	Tieto	Korkeat, ei- kilpailuhenkiset normit	Parannusten mit- taaminen

Taulukko 1. Sisäiseen motivaatioon vaikuttavia tekijöitä (Mukaillen Thomas 2001)

Kun yksilö kokee suoriutuvansa tehtävistään ja pääsevänsä tavoitteisiinsa, hän kokee pätevyyden tunnetta. Hän kokee, että hänellä on tarvittavat kyvyt, taidot ja tietämys tavoitteisiin pääsemiseen. Ihminen kaipaa haasteita, joten liian helpot tavoitteet johtavat heikkoon pätevyyden tunteeseen, sillä tehtävät tuntuvat liian helpoilta ja merkityksettömiltä, että niistä voisi olla ylpeä. Myönteinen palaute voi tukea pätevyyden tunnetta, vaikka ympäristön palautteella onkin enemmän yhteyttä ulkoiseen motivaatioon. Palaute ei kuitenkaan ole yhteydessä vain ympäristön palautteeseen vaan sillä voidaan viitata myös mahdollisuuteen nähdä oman työnsä tulokset. (Thomas 2001, Luoma ym. 2004:24.)

Edistymisen tunne on yksilön kokema rohkaiseva tunne siitä, että hän yksilö tulee onnistumaan. Tällöin yksilö kokee pääsevänsä lähemmäs lopullista tavoitettaan ja hän voi nähdä työnsä tulokset ja kokea, ettei hänen työskentelynsä ole ollut turhaa. Yksilö kokee myös palkitsevana yhteistyön muiden kanssa ja näkee toiminnan kehittyvän ja

saavuttavan uusia virstanpylväitä. Saavutusten juhliminen ja edistymisen mittaaminen voivat tukea edistymisen tunnetta. (Thomas 2001, Luoma ym. 2004:23-25.)

4.4 Osallistumisen tukeminen ja motivaation ylläpitäminen

Yhtenä haasteena vapaaehtoistoimintaan osallistumisessa ja sen tukemisessa on se tosiasia, että ihmisten innostus osallistua syntyy usein helpommin kuin se pysyy yllä. Motivaation ylläpitäminen ja mukana olevien vapaaehtoisten pitäminen toiminnassa pitkäjänteisesti ja tuloksellisesti ei ole helppo tehtävä. Tutkimusten mukaan motivaatio pysyy helpoiten yllä toiminnassa, joka on mieluista, palkitsevaa, tavoitteellista, tärkeää ja jossa oppii koko ajan uutta. Vapaaehtoistoiminnan tulisi siis olla uudistuvaa ja tarpeeksi haasteellista, mutta myös nautinnollista, jotta vapaaehtoiset pysyisivät motivoituneina osallistumaan. Vaikka vapaaehtoistoimintaan osallistutaan usein halusta auttaa tai kantaa kortensa kekoon yhteisen hyvän vuoksi, vaikuttaa ihmisten motivaatioon suurelta osalta myös oman nautinnon etsiminen. Pelkkä hyvä mieli ja auttamisesta saatava tyydytyskään ei aina riitä, vaan toiminnalta kaivataan seuraa, mukavaa ajankulua tai kenties kuulumista johonkin ryhmään. Lisäksi motivaatiota tukevat kiitokset ja kannustus, mahdollisuus kouluttautua ja oppia uutta sekä toimintaa seuraava palkitseminen. (Harju 2003:41,122.)

Vapaaehtoistoiminnan tärkeimpinä päämäärinä järjestöissä pidetään kansalaisten osallistumismahdollisuuksien ja omatoimisuuden edistämistä, jotka vastaavat kansalaisten yhteisyyden ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin. Parhaimmillaan aktiiviset kansalaisjärjestöt tarjoavat jäsenilleen mahdollisuuden vaikuttaa ja osallistua demokraattisen ja moniarvoisen yhteiskunnan rakentamiseen. (Harju ym. 2001:31,33.) Myös järjestön sisäisen vaikuttamisen mahdollisuudet ovat tärkeässä roolissa sen jäsenten ja vapaaehtoisten motivoinnissa osallistumaan järjestön toimintaan ja sitoutumaan sen tavoitteisiin. Jos jäsenet ja vapaaehtoiset toimijat kokevat voivansa vaikuttaa ja tulevansa kuuluksi järjestönsä päätöksenteossa, he voivat myös kokea olevansa osa järjestöä ja kokea sen toiminnan omakseen. Järjestön sisäisen vaikuttamisen kautta voidaan edistää jäsenten tietoisuutta omasta järjestöstä ja sen toiminnasta, ryhmäidentiteetin syntymistä, jäsenten tyytyväisyyttä sekä uskoa järjestön toiminnan tärkeyteen. Tällöin myös jäsenen kokemuksellinen osallisuus järjestössä ja vapaaehtoistyössä voi kasvaa ja hän voi kokea olevansa merkityksellinen osana toimintaa. (Ilvonen 2011:39.)

5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus ovat tapahtuneet yhteistyössä SPR:n Helsingin ja Uudenmaan piirin monikulttuurisen toiminnan kanssa ja opinnäytetyön tarkoitus on auttaa kehittämään SPR:n rasisminvastaista toimintaa. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisen tutkimuksen menetelmiä ja periaatteita noudattaen. Laadullisen tutkimuksen menetelmät sopivat aiheeseen hyvin, sillä siinä ollaan kiinnostuneita saamaan syvällisiä vastauksia ja halutaan selvittää vapaaehtoisten kokemuksia ja ajatuksia.

5.1 Opinnäytetyön tutkimuskysymys ja tavoite

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat seuraavat: Mitkä tekijät tukevat SPR:n vapaaehtoisten motivaatiota osallistua rasisminvastaiseen toimintaan? Miten vapaaehtoisten näkökulmasta SPR:n rasisminvastaista toimintaa tulisi kehittää?

Opinnäytetyöni tulokset voivat auttaa SPR:n rasisminvastaisen toiminnan kehittämisessä ja antaa ideoita millainen toiminta vapaaehtoisia kiinnostaa ja miten tukea heidän motivaatiotaan. Se voi myös tuoda näkökulmia rasisminvastaiseen kampanjan kehittämiseen ja tietoa vapaaehtoisten kokemista haasteista, jotka ovat johtaneet siihen, että he eivät ole osallistuneet kampanjaan aiempina vuosina. Opinnäytetyön tavoitteena on myös vapaaehtoisten aktivointi ja osallisuuden lisääminen toimintaa suunniteltaessa. Haastateltavat vapaaehtoiset voivatkin kokea saavansa osallistua ja vaikuttaa rasisminvastaisen toiminnan suunnitteluun haastattelun kautta.

5.2 Aineiston kerääminen ryhmähaastattelulla

Opinnäytetyön kohderyhmänä on SPR:n vapaaehtoiset, joista haastattelin kuutta eri SPR:n Helsingin ja Uudenmaanpiirin osastojen hallituksen jäsenistä koostuvaa ryhmää. Aineistonkeruumenetelmänä opinnäytetyössä käytin siis ryhmähaastattelua, koska se antoi mahdollisuuden avoimen keskustelun luomiseen, missä vapaaehtoiset voivat yhdessä tuoda esiin kokemuksiaan, ajatuksiaan ja etsiä ratkaisuja rasisminvastaisen työn kehittämiseen. Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä oli ensisijainen esimerkiksi kirjallisen kyselyn sijaan, sillä haastattelu on joustava menetelmä, kun halutaan saada mahdollisimman paljon syvällistä tietoa halutusta aiheesta. Haastattelun hyviä puolia ovat myös esimerkiksi se, että siinä voidaan oikaista väärinkäsityksiä, sel-

ventää ilmauksia ja käydä keskustelua haastateltavien kanssa. (Sarajärvi – Tuomi 2009:75.)

Ryhmähaastattelu taas sopi menetelmäksi hyvin, sillä vapaaehtoiset toimivat yhdessä ja voivat siksi yhdessä löytää myös vastauksia kysymyksiin rasminvastaisesta toiminnasta. Yksilöhaastattelun sijaan ryhmähaastattelun avulla haluttiin saada vuorovaikutuksen ja yhdessä asioiden pohtimisen kautta uutta tietoa. Ryhmähaastattelulla tavoitettiin myös suurempi otanta vapaaehtoisia ja voitiin tarkastella aihetta laajemmasta näkökulmasta ja löytää kenties uusia vastauksia kehittämistarpeisiin. Yksi ryhmähaastattelun hyvistä puolista on, että osallistujat saavat toisistaan tukea ja he voivat yhdessä muistella ja herätellä toistensa ajatuksia aiheeseen liittyen. Koska ryhmässä on myös eriäviä mielipiteitä, toimii ryhmähaastattelu hyvänä mielipiteitä stimuloivana menetelmänä ja asiat tulevat esiin toisella tavalla kuin yksilöhaastattelussa. (Eskola – Suoranta 1998:95-97.)

Ryhmähaastattelun valintaan vaikutti myös se, että aiemmin on jo tehty opinnäytetyö SPR:n rasminvastaisesta kampanjasta, jossa kohderyhmänä olivat yksittäiset kampanjaan osallistuneet vapaaehtoiset, joilta kerättiin yksilöhaastattelujen kautta kokemuksia kampanjoinnista (Heikkinen 2011). Tässä opinnäytetyössä sen sijaan haluttiin saada ryhmän vuorovaikutuksen kautta yhteistä näkemystä siitä, mitkä asiat vaikuttavat osallistumiseen ja motivaatioon osallistua osastona rasminvastaiseen toimintaan.

Ryhmähaastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastattelussa edetään keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien kysymysten varassa (Sarajärvi – Tuomi 2009: 75). Teemahaastattelu sopi ryhmähaastatteluun hyvin, sillä se toi joustavuutta keskusteluun ja keskustelu saattoi kulkea joustavasti aiheesta toiseen, ilman jäykkää rakennetta. Teemahaastattelurunko oli keskustelun tukena, mutta se missä järjestyksessä teemoista keskusteltiin, saattoi vaihdella tilanteen mukaan.

Haastateltavien valinta tapahtui yhdessä SPR:n Helsingin ja Uudenmaan piirin monikulttuurisen työn suunnittelijan Vesa Kukkamaan kanssa. Helsingin ja Uudenmaan piirin alueella on yhteensä 59 osastoa, joista olimme yhteydessä noin kymmenen osaston hallitukseen. Tavoitteemme oli saada sovittua ryhmähaastattelu neljästä kuuteen osastoon, ja tämä tavoitteemme toteutui. Haastateltaviksi osastoiksi valitsimme mahdollisimman erilaisia osastoja niin pieniltä paikkakunnilta pääkaupunkiseudun ulkopuolelta, kuin myös suuremmilta paikkakunnilta pääkaupunkiseudulta. Muutama haastatelluista

osastoista oli osallistunut rasisminvastaiseen kampanjaan aikaisemmin, mutta yksikään ei ollut viimeaikoina osallistunut aktiivisesti rasisminvastaiseen toimintaan. Tämä valikointi oli tarkoituksenmukaista, sillä opinnäytetyön kautta on tarkoitus saada juuri näiden osastojen vapaaehtoisten ääni kuuluviin ja etsiä vastauksia kysymykseen, mikä heitä motivoisi osallistumaan rasisminvastaiseen toimintaan.

5.3 Ryhmähaastattelujen toteutus

Toteutin ryhmähaastattelut marraskuun 2013 ja tammikuun 2014 välisenä aikana. Kaikki osallistujat osallistuivat vapaaehtoisesti ryhmähaastatteluun ja heiltä saatiin suullinen suostumus haastattelujen nauhoittamiseen. Kukin haastattelu kesti 45 minuuttia reiluun tuntiin. Haastattelut toteutettiin ennen osastojen hallituksen kokousta, koska tämä sopi osallistujille parhaiten, sillä he olivat muutenkin kokoontumassa yhteen ja näin saatiin runsaampi osallistujamäärä. Ryhmähaastattelujen paikkana oli kunkin osaston oma tai vuokrattu tila, jossa he kokoontuvat.

Haastattelujen toteuttamisella ennen osaston hallituksen kokousta oli hyvät ja huonot puolensa. Toisaalta koolle saatiin varmemmalla todennäköisyydellä suurin osa hallituksesta ja haastattelujen toteutuminen onnistui kätevästi kokouksen yhteydessä. Toisaalta taas haastatteluun jäävä aika oli tiukempi, kun ryhmälle piti jäädä aikaa haastattelun jälkeen hallituksen kokoukselle, mikä saattoi hieman haitata keskittymistä joissain tapauksissa.

Osallistujia kuudessa ryhmähaastattelussa oli yhteensä 31 henkilöä, kolmessa haastatteluista oli kuusi osallistujaa, yhdessä viisi ja kahdessa neljä. Lähtään haastateltavat olivat 30-70 -vuotiaita. Haastateltavista oli 23 naista ja 8 miestä.

5.4 Ryhmähaastattelujen analysointi sisällönanalyysillä

Ryhmähaastattelujen jälkeen litteroin eli kirjoitin nauhoitetut haastattelut mahdollisimman sanatarkasti kirjalliseen muotoon. Litterointivaiheessa muutin kaikki haastatteluissa ilmenneet nimet koodeiksi ja häivytin tunnistetiedot kuten paikkakunnan ja muut tunnistettavat nimet haastateltavien anonymiteetin säilyttämiseksi. Tämä jälkeen luin litteroidun ja koodatun aineiston kokonaan useaan kertaan, jotta minulle syntyisi mahdollisimman hyvä kokonaiskuva aineistosta. (vrt. Eskola – Suoranta 1998:154,155.)

Analysoin aineiston sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Sarajärvi – Tuomi 2009: 105.) Analyysin alkuvaiheessa pelkistin ja tiivistin aineistoa karsien siitä pois kaiken tutkimuskysymysten kannalta epäolennaisen materiaalin. Pelkistämisen aloitin etsimällä litteroidusta aineistosta oleellisia vastauksia ja ilmauksia tutkimuskysymysten valossa. Alleviivasin oleellisen sisällön eri väreillä, johdonmukaisesti riippuen mihin tutkimuskysymykseen sisältö liittyy. Tämän jälkeen pelkistin oleellisia tekstikatkelmia yksinkertaisiksi ja tiiviiksi ilmaisuiksi ja merkitsin nämä litteroidun aineiston marginaaleihin. Kiinnitin erityistä huomiota siihen, missä yhteydessä ilmaukset oli sanottu, etten irrottaisi niitä asiayhteydestä ja siten vääristelisi haastateltavien alkuperäisiä tarkoituksia. Järjestelin aineistoa myös niin, että voin tarvittaessa palata tarkistamaan vastauksien asiayhteyttä ja sisältöä. (vrt. Sarajärvi – Tuomi 2009:110-114.)

Aineiston rajaamisen ja pelkistämisen jälkeen kävin läpi pelkistettyjä ilmauksia ja ryhmittelin niitä eri teemojen mukaan. Samaa teemaa kuvaavat ilmaukset yhdistin omaksi luokaksi, jonka nimesin sen sisältöä kuvaavalla nimellä. Teemoittelun ja luokittelun yhteydessä käsitteellistin aineistoa ja erottelin sieltä tutkimuskysymysten kannalta olennaista tietoa rajaamalla pois käsitteitä, jotka eivät olleet olennaisia tutkimuskysymysten kannalta. (vrt. Sarajärvi – Tuomi 2009: 112-114.)

Kun olin rajannut ja pelkistänyt aineistoa vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja teemoitellut tärkeimpiä aineiston sisältöjä tarkastelin aineistoa teorian valossa ja jatkoin teemoittelua ja luokittelua teoriaohjaavalla sisällönanalyysitavalla. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä käsitteet tuodaan valmiina ilmiöstä jo tiedettyinä teorioina ja aineistoa tarkastellaan niiden valossa. (vrt. Sarajärvi – Tuomi 2009:117.) Teemoittelin ja luokittelin pelkistettyä aineistoa siis avaamani teorian pohjalta. Jaoin aineiston ensin kahteen luokkaan: Ulkoisiin ja sisäisiin motivaatiotekijöihin. Tämän jälkeen jaoin kummankin luokan alempiin luokkiin. Sisäiset motivaatiotekijät neljään luokkaan: Mielekkyyden, valinnanvapauden, pätevyyden ja edistymisen tunteen luokkiin. Ulkoiset motivaatiotekijät jaoin taas kahteen eri luokkaan: fyysisiin ympäristön kannusteisiin ja vuorovaikutuskannusteisiin.

6 Tulokset

Ryhmähaastatteluissa tuli ilmi syitä, jotka tukivat tai heikensivät vapaaehtoisten motivaatiota osallistua rasisminvastaiseen toimintaan niin yksilö kuin ryhmätasolla. Koska teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyössäni olen käyttänyt sisäiseen ja ulkoiseen motivaation liittyviä elementtejä, olen luokitellut tulokset teorialähtöisesti sisäisiin ja ulkoisiin motivaatiotekijöihin. Teorian mukaan sisäinen motivaatio liittyy mielekkyyden, valinnanvapauden, pätevyyden ja edistymisen tunteisiin. Nämä elementit näkyivät myös vapaaehtoisten ryhmäkeskusteluissa joko toteutuneina ja sisäistä motivaatiota synnyttäneinä, tai toteutumattomina, vaikuttaen motivaation puutteeseen. Lisäksi olen avannut motivaatioon liittyviä ulkoisia tekijöitä ja koonnut vapaaehtoisten kehittämisideoita rasisminvastaiseen toimintaan.

Seuraavassa olen avannut tuloksia tarkemmin ja poiminut olennaisia lainauksia aineistoista. Olen merkinnyt lainauksen perään haastateltavan koodin, jossa numero viittaa ryhmähaastatteluun (1-6) ja kirjain (A-F) haastateltavaan, joka ei ole millään tavoin yhteydessä haastateltavan nimeen, vaan olen antanut kullekin haastateltavalle oman kirjainkoodinsa aakkosjärjestyksessä sattumanvaraisesti, jotta haastateltavien anonymiteetti säilyisi.

6.1 Sisäinen motivaatio rasisminvastaisessa toiminnassa

6.1.1 Mielekkyyden tunteeseen liittyvät tekijät

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen mukaan sisäiseen motivaatioon liittyy tiiviisti kokemus toiminnan mielekkyydestä (Thomas 2001). Myös ryhmähaastatteluissa tämä mielekkyyden kokemus tai sen puute näkyi olennaisena motivaatioon liittyvänä tekijänä. Aineistossa esiintyi erityisesti kolme mielekkyyteen johtavaa tekijää, jotka ovat kokemus toiminnan tarpeellisuudesta ja merkityksellisyydestä, kokemus siitä, että toiminnan kautta päästää haluttuihin tavoitteisiin ja vapaaehtoisen omat arvot ja asenteet.

Kokemus toiminnan tarpeellisuudesta ja merkityksellisyydestä

Yksi ja kenties tärkein motivaatiotekijä oli vapaaehtoisten kokemus rasisminvastaisen toiminnan tarpeellisuudesta. Tässä vapaaehtoisten näkemykset jakoutuivat kahtia: toi-

set näkivät toiminnan tarpeelliseksi ja kokivat, että rasismi on ongelma heidän ympäristössään ja he myös kokivat motivaatiota rasisminvastaiseen toimintaan. Toiset taas perustelivat osallistumattomuuttaan rasisminvastaiseen toimintaan sillä, etteivät nähneet rasismia ongelmana alueellaan tai toisaalta sillä, että heidän ympäristössään ei asu paljoa maahanmuuttajia. Keskusteluissa nousi esiin muun muassa ajatuksia, että pienellä paikkakunnalla, missä ei ole paljoa maahanmuuttajia tarve ei ole niin suuri, kuin suurella paikkakunnalla, jossa etninen moninaisuus on näkyvämpää. Tällaiset ennakkoajatukset vaikuttavat luonnollisesti osaston motivaatioon osallistua rasisminvastaiseen toimintaan.

Ehkä se on siitä, ku me ollaan täällä niin pienessä paikassa, että ku mä kuvittelen et esim Helsinki ku on tommonen iso missä on todella paljon erilaisia kansanryhmiä ni siellä se on varmaan paljon enemmän tapetilla ku täällä. (Ryhmä 1, Haastateltava B)

Suurin osa vapaaehtoisista toi esiin, että jos paikkakunnalla ei ole runsaasti maahanmuuttajia, myöskään tarvetta rasisminvastaiselle toiminnalle ei ole. Vain muutama haastateltava nosti esiin myös näkökulmaa siitä, että kenties juuri silloin rasisminvastaiselle toiminnalle olisi tarvetta.

Osa vapaaehtoisista ei yksinkertaisesti nähnyt ongelmaa, johon rasisminvastaisella toiminnalla olisi tarvetta vaikuttaa paikkakunnalla. Tämä liittyi esimerkiksi siihen, että he eivät olleet kohdanneet näkyvää rasismia ja näin ollen ongelmaa ei pidetty olemassa olevana.

Eiks tässä oo niin että, täytyy ensiks olla kohderyhmä, jota sitte ruvetaan neuvoamaan, sit pitää olla ne jotka neuvoo. No täällä paikkakunnalla ei meidän tiedossa tällä hetkellä ole tätä kohderyhmää eikä neuvoja, jos piiritoimistosta tulee joku viisas tuonne torille puhumaan, se menee ihan hukkaan se aika. (Ryhmä 6, Haastateltava D)

Kaikissa ryhmähaastatteluisa kysymykseen vastaako rasisminvastainen toiminta SPR:n arvoja, vastaukseksi saatiin positiivinen kanta. Toisin sanoen rasisminvastainen toiminta koetaan kyllä SPR:n arvojen mukaiseksi, mutta se miten kukin osasto sen omaan toimintaansa suhteuttaa, on vahvasti riippuvainen vapaaehtoisten omista kokemuksista ja käsityksestä rasisminvastaisen toiminnan tarpeellisuudesta omalla alueellaan.

Useassa haastattelussa keskustelussa tuli esiin omassa tai naapurikunnassa esillä ollut keskustelu kiintiöpakolaistenotosta ja sen esiin tuomat ihmisten ennakkoluulot ja niiden synnyttämät rasistiset kannanotot. Tällaiset asenteiden ja mielipiteiden kärjisty-

mät olivat jääneet vapaaehtoisten mieliin ja ne koettiin perusteluina rasisminvastaisen toiminnan tarpeellisuudelle.

Mut siis kyllähän rasismia on jos kun tämmösellä kuntatasolla kattoo ni, nyt on ollut kauheen monta kertaa tää kiintiöpakolaistenottoasia esillä ja se on aivan hirvittävä mitä keskustelua siitä käydään. (Ryhmä 5, Haastateltava A)

Vaikka useassa haastattelussa rasismi koettiin enemmän pääkaupunkiseudulla esiintyväksi ongelmaksi ja pienemmillä paikkakunnilla ehkä korkeintaan satunnaisesti päättään nostavaksi ilmiöksi, myös pienemmillä paikkakunnilla nähtiin tarvetta asennekasvatukselle ainakin nuorten keskuudessa.

Kyllähän varmaan sellasia tilanteita tulee täälläkin, vaikka ollaan tai kuvitellaan että ollaan täällä maalla turvassa, mutta kyllä sen huomaa että nuo lapset on aika raakoja toisilleen, vähänki tämmönen eroavaisuus on että sä olet tumma tai jotain muuta. (Ryhmä 1, Haastateltava B)

Yksi keskeinen syy mielekkyyden ja tarpeellisuuden tunteen puuttumiseen aineiston mukaan oli, että moni vapaaehtoinen koki aiheen itselleen ulkopuoliseksi, eikä se koskettanut mitenkään hänen omaa kokemusmaailmaansa. Keskusteluissa vapaaehtoiset puhuivat muun muassa siitä, että koska ei ole tekemisissä maahanmuuttajien kanssa arjessa, eikä ole kohdannut rasismia, aihe tuntuu kaukaiselta. Jos aihe ei kosketa henkilökohtaisesti eikä yksilö ole tekemisissä sen kanssa omassa arjessaan millään tavoin, jää se ulkopuoliseksi ja merkityksettömäksi.

Se on, kun ei oo mitenkään tekemisissä näiden kanssa. (Ryhmä 2, Haastateltava D)

Mun täytyy sanoo ihan rehellisesti, et mä oon niin ulkona tästä asiasta et mä en oo tähän niinku edes syventyny - tää on mulle vieras. (Ryhmä 4, Haastateltava A)

Joissain osastoissa rasisminvastainen toiminta oli tiiviisti mielletty osaksi nuorten toimintaa. Nuorten puuttuminen osaston toiminnasta oli siis peruste sille, ettei osasto järjestänyt myöskään rasisminvastaista toimintaa. Ikää pidettiin muutenkin vaikuttavana tekijänä: nuoret ovat usein kiinnostuneempia monikulttuurisuudesta ja kansainvälisyydestä. Lisäksi kokemus oli, että maahanmuuttajat ovat suurelta osin nuorta väkeä: eläkeläisistä koostuva vapaaehtoisten ryhmä kokee vaikeaksi yhteisen kokemusmaailman löytämisen heidän kanssaan.

Nii ja kyllä Punasen Ristin toiminnassa mun mielestä tää rasismin vastaisuus on profiloitunut niinku nuorten toiminnaksi ja nuorille suunnatuksi, mun mielestä nää kaikki kampanjat niinku on sen henkisiä. (Ryhmä 2, Haastateltava B)

Kokemus siitä, että toiminnan kautta päästään tavoitteisiin

Toinen osallistumiseen ja motivaatioon vaikuttava tekijä oli se, miten toimivana rasisminvastaisen toiminnan tapaa pidettiin. Toisin sanoen vapaaehtoiset saattoivat pitää rasisminvastaista toimintaa tarpeellisena ja tärkeänä, mutta kokivat SPR:n rasisminvastaisen kampanjan tai muut toimintatavat jollain tavoin tehottomiksi ja siksi mielekkyyden tunnetta ei ollut syntynyt. Useammassa haastattelussa tuli esiin ennakko-oletus kampanjoinnin vähäisestä vaikutuksesta ja yleisesti negatiivinen suhtautuminen kampanjointiin. Ajateltiin, että paikkakuntalaiset suhtautuisivat kampanjointiin jäyhästi ja että sillä saattaisi olla jopa negatiivista vaikutusta SPR:n muuhun toimintaan. Koettiin myös arveluttavaksi, mitä konkreettista hyötyä kampanjoinnista on ja onko sillä todellisuudessa pitkäaikaista vaikutusta mihinkään.

Miten joku tommonen kampanja, et ku jonku kampanjan järjestää, ni miten pitkä semmosen vaikutus on, et onks sitä tutkittu, ku mul on semmonen mielikuva et se herättää joksku aikaa ja sit se taas niinku kuolee se asia. (Ryhmä 4, Haastateltava C)

Toisaalta osa keskusteluihin osallistuneista koki päinvastoin ja kampanjointia pidettiin myös hyvänä tapana vaikuttaa. Kampanja antaa konkreettiset tavoitteet, jotka lisäävät mielekkyyden tunnetta ja siten sisäistä motivaatiota. Myös aiheen tarpeellisuus ymmärrettiin ja osalla oli selvästi enemmän ymmärrystä asiasta, mikä vaikutti motivaatioon positiivisesti.

Silti mä oon sen kampanjan puolella, mä taas tykkään siitä, että on niinku konkreettinen mitä vastustaa eikä vaan että tehdään nyt vaan jotain hyvää. (Ryhmä 2, Haastateltava B)

Siis ei noi kampanjat mun mielestä huonoja oo, että kyllähän me tarvitaan jotain kättä pidempää ja välineitä ja julisteita ja jotain semmosta. (Ryhmä 2, Haastateltava C)

Yhtenä rasisminvastaisen toiminnan ja kampanjan järjestämisen ongelmana koettiin myös oikean kohderyhmän vaikea tavoittaminen, niin että kampanjoinnilla todella olisi jotain vaikutusta niihin henkilöihin, joilla on rasisisia asenteita. Ajateltiin, että jos esimerkiksi järjestäisi luennon tai tilaisuuden kirjastolla, paikalle todennäköisesti tulisi vain niitä, jotka ovat kiinnostuneita monikulttuurisuudesta, eivätkä ole millään tavoin rasisisia.

Omat arvot ja asenteet

Keskeinen motivaatioon ja osallistumiseen yhteydessä oleva tekijä, joka näkyi myös keskusteluissa, ovat vapaaehtoisten omat arvot ja asenteet maahanmuuttoa ja rasisminvastaisuutta kohtaan. Usein asenteiden taustalla oli kokemukset maahanmuuttajista, rasismista ja kampanjoinnista. Kokemuksia löytyy sekä negatiivisia että positiivisia ja ne vaikuttavat taustalla henkilöiden omiin asenteisiin ja ajatusmaailmaan. Positiivisilla kokemuksilla oli myönteistä vaikutusta yksilön motivaatioon rasisminvastaiseen toimintaan, kun negatiiviset kokemukset taas vahvistivat omia ennakkoluuloja ja vähensivät motivaatiota.

Yhdellä paikkakunnalla oli yritetty yhteistyötä pakolaisten kanssa, mutta koettu jonkinlaista torjuntaa maahanmuuttajilta. Maahanmuuttajia pidettiin näkymättöminä ja omissa oloissaan viihtyvinä. Tällöin vapaaehtoiset olivat kokeneet, että monikulttuuriselle työlle ei ole kysyntää eikä tarvetta. Kokemukset maahanmuuttajien parissa tehdystä työstä vaikuttivat voimakkaasti taustalla osastojen asenteissa. Negatiiviset kokemukset maahanmuuttajista eivät olleet helposti unohtuneet, vaan vaikuttivat taustalla motivaatioon osallistua rasisminvastaiseen toimintaan.

Omat asenteet ja ennakkoluulot olivat myös oleellinen taustalla vaikuttava tekijä. Joillekin jo sana rasismi aiheutti niin suuret negatiiviset tunteet, että he reagoivat siihen haluten olla puhumatta koko asiasta tai olemalla käyttämättä ilmausta rasismi. He kokivat, että se vain lisää negatiivisuutta ja rasismia.

Ku mä en tiä se on must jotenki niin, se on siinä se sana rasisti on sellanen, että mulla tulee kananlihalle heti, jos joku sanois mua rasistiks tai et emmä, mä sanoisin jotakuta rasistiks ni se on, se kuulostaa niin pahalta se sana. (Ryhmä 2, Haastateltava A)

Muutamilla vapaaehtoisilla vahvat negatiiviset asenteet ja ennakkoluulot maahanmuuttoa tai jotain maahanmuuttajien ryhmää kohtaan näkyivät keskustelussa ja liittyvät mielekkyyden tunteen puutteeseen. Ensin täytyy punnita omat ennakkoluulot ja asenteet ennen kuin voi kokea mielekkääksi toisten asenteisiin vaikuttamisen. Esimerkiksi omat ennakkoluulot venäläisiä kohtaan ilmeni yhden vapaaehtoisen kohdalla, ja samalla motivaatio rasisminvastaiseen toimintaan oli myös vähäistä.

Tietysti se, että jos puhuttiin tosta ryssävihasta ni SPR:hän vois rupee kouluttaa näitä venäläisiä tähän, että ne suhtautuis suomalaisiin vähän erilailla. (Ryhmä 3, Haastateltava D)

Kaiken kaikkiaan arvot ja asenteet nähtiin tärkeänä vaikuttavana tekijänä yleisesti vapaaehtoistoimintaan osallistumisessa. Useassa keskustelussa tuli puheeksi, miten vapaaehtoistoimintaan sitoutuminen vaatii tietynlaisen ”hurahtamisen”, tarvitaan tietynlainen palo yhteiseen tekemiseen. Tämä tukee oletusta mielekkyyden tunteen tarpeelle, jotta voi syntyä sisäistä motivaatiota. Tarvitaan intohimoa ja uskoa toiminnan merkityksellisyyteen.

Täs vapaaehtoisuudessa on se että tähän pitää pikkusen hurahtaa /.../ siin täytyy olla joku sellanen imu, että ilman jotain semmosta tiettyä spirittiä ja tiettyä hinkua niin ei siihen lähde mukaan. (Ryhmä 2, Haastateltava E)

6.1.2 Valinnanvapauden tunteeseen liittyvät tekijät

Toinen teorian mukaan sisäiseen motivaatioon vaikuttava tekijä on valinnanvapaus. Valinnanvapauden kokemus osana sisäisen motivaation syntymistä, ilmeni ryhmähaastatteluissa sekä toteutuneena että toteutumattomana tekijänä ja siihen liittyviä tekijöitä olivat erityisesti vapaaehtoisten kokema tuki ja luottamus sekä turvallisuuden tunne.

Piirin tuki ja luottamus

Haastatteluissa vapaaehtoiset keskustelivat muun muassa siitä, miten he kaipaisivat enemmän piirin tukea ja selkeitä ohjeita rasisminvastaisessa toiminnassa, mutta toisaalta kuitenkin joustavuutta ja vapautta toteuttaa rasisminvastaista toimintaa osastolle sopivalla tavalla. Vapaaehtoiset odottavat luottamusta johtavalta taholta soveltaa annettuja työvälineitä, mikä kannustaisi toimimaan luovasti ja käyttämään omia kykyjä ja vahvuuksia. Vapauden ja luottamuksen vastapainoksi kaivataan selkeitä ja joustavia ohjeita ja tukea toiminnan järjestämiseen.

Joku sellanen yhdistelmä et on ne kampanjamatskut ja sit on se oma idea joka sopii paikalliselle tasolle. Tarpeeksi tietoa ja ohjausta piiriltä, että helppo vaan toteuttaa osastossa, piiriltä pitäisi tulla ideat ja materiaalia.. Ei voi pyöräätä keksiä uudelleen, joka osastossa. (Ryhmä 2, Haastateltava C)

Kokemus siitä, että vapaaehtoiseen luotetaan, liittyy voimakkaasti valinnanvapauden tunteeseen ja sitä kautta sisäiseen motivaatioon. Luottamus näkyy muun muassa siinä, että yksilö kokee voivansa itse vaikuttaa tehtävän totuttamistapaan ja tavoitteisiin ja

tavoitteet sekä tehtävä tuntuvat omakohtaisilta. Tämän valinnanvapauden tunteen puute nousi esiin useassa ryhmähaastattelussa. Koettiin ennemmin, että tavoitteet rasisminvastaiselle toiminnalle olivat ulkoapäin asetetut ja myös toimintatapa oli valmiiksi määritelty ja se koettiin vieraaksi.

Turvallisuuden tunne

Toinen valinnanvapautta tukeva elementti, joka haastatteluissa ilmeni tärkeäksi, mutta usein puuttuvaksi, oli turvallisuuden tunteen kokemus. Vapaaehtoiset kokivat epävarmuutta ja pelkoa uuden ja erilaisen toiminnan aloittamisessa, minkä vuoksi tuntui turvallisemmalta valita pysyä jo olemassa olevissa toiminnoissa. Kahdessa ryhmähaastattelussa puhuttiin suoraan siitä, miten osasto on ikään kuin urautunut tuttuun ja turvalliseen ja kaikki uudet toimintamuodot tai kampanjat ovat helposti jääneet huomiotta.

Kylhän tämmönen tietysti on, et me ollaa aika niinku urauduttu et yritetään vaan pitää niitä vanhoja juttuja yllä, mitä on pidetty niinku kaks kyt kolkyt vuotta ja nyt ku meidän oma väki vanhentuu auttamatta, ni tää tulee niinku vielä hankalammaksi ni sit sitä tietty asennoituu silleen, et ei enää mitään uutta voida ajatella. (Ryhmä 4, Haastateltava A)

Turvallisuuden tunnetta heikentävänä haastatteluissa ilmenivät ennakko-oletukset ihmisten negatiivisesta suhtautumisesta rasisminvastaiseen toimintaan. Useat vapaaehtoiset pelkäsivät rasisminvastaisen toiminnan jopa vähentävän SPR:n muun toiminnan suosiota tai olettivat ihmisten vähintään suhtautuvan rasisminvastaiseen toimintaan välinpitämättömästi.

6.1.3 Pätevyyden tunteeseen liittyvät tekijät

Tiedon ja ideoiden jakaminen

Pätevyyden tunne syntyy, kun yksilö kokee hallitsevansa tehtävänsä ja siihen kuuluvat toiminnot niin, että pääsee tavoitteisiin nyt ja tulevaisuudessa (Thomas 2001). Yksi tärkeä haastatteluissa ilmennyt pätevyyden tunteeseen liittyvä tekijä on tiedon ja ideoiden jakaminen vapaaehtoisille. Useimmat haastateltavat eivät olleet kuulleet helpoista ja toimivista ideoista esimerkiksi rasisminvastaisen kampanjan järjestämisessä, ja he kokivat, että ideoiden ja mallien tulisi olla helpommin saatavilla, jotta jokaisen osaston ei tarvitsisi keksiä pyörää joka kerta uudelleen. Kaivattaisiin hyviä materiaaleja ja ohjeita helposti saataville, mutta kuitenkin vapautta soveltaa niitä osaston omaan tilanteeseen.

seen ja resursseihin sopiviksi. Piirillä olisi kuitenkin tärkeä rooli neuvoa ja antaa näkökulmaa sekä konkreettisia ideoita toimintaan.

Varmasti se tiedottaminen ja just näiden ideoiden heittäminen niinku ././ koska ei voi lähteä siitä että joka osastossa keksittäis pyörä uudelleen vaan kun niitä ideoita johonki kertyy ni niitä jaettais. (Ryhmä 2, Haastateltava E)

Osalta osastoja tuli myös toiveita lisäkoulutukselle. Koettiin, että koko rasismi-aihepiiri on hieman vieras ja kaivattiin täsmennystä ja määrittelyä rasismiin liittyville käsitteille.

Että mun mielestä pitäis määritellä jotenkin, en mä ainakaan oo nähny rasismien määritelmiä tällasta yhtenäistä, jonka kaikki hyväksyis ja toteis, että se on näin. (Ryhmä 3, Haastateltava D)

Koska monella ei ollut omakohtaista kokemusta rasismista ympäristössään, kaivattiin myös kuulla tarinoita ja kokemuksia ilmiöstä.

Mä mietin, et eiks joku vois kertoa et minkälaista rasismia on kohdannu, et ylipäätään tietäs vähän et minkälaista se on. (Ryhmä 3, Haastateltava C)

Ymmärrys tehtävästä ja usko omien kykyjen riittävydestä

Tiedon ja ideoiden saamisen lisäksi pätevyyden tunteeseen liittyväksi tekijäksi haastatteluihin ilmeni oikea ymmärrys siitä, mitä rasisminvastaisella toiminnalla SPR:ssä oikeastaan tarkoitetaan ja usko omien sekä osaston kykyjen ja voimavarojen riittävydestä. Haastatteluihin moni vapaaehtoisten osasto vetosi resurssipulaan ja liian vähäisiin voimavaroihin rasisminvastaisen toiminnan järjestämiseksi. Rasisminvastainen toiminta nähtiin kuormittavana ja suurena panostuksena, eikä nähty mahdollisuuksia toteuttaa sitä myös pienin teoin.

Mut yhä edelleen mä oon sitä mieltä et se vaatii aktiivisen päätoimisen, niin sanotun päätoimisen, ihmisen, joka ottaa tän homman hanksaan ja selvittää näitä mahdollisuuksia ja kampanjoi ././ Mut se vaan, et se on erittäin iso projekti. (Ryhmä 4, Haastateltava A)

Rasisminvastainen toiminta liitettiin myös vahvasti monikulttuuriseen toimintaan ja muutamissa osastoissa oli käsitys, että rasisminvastaisen toiminnan järjestäminen tarkoittaisi monikulttuurisen toiminnan järjestämistä ja esimerkiksi viikoittaista maahanmuuttajien tapaamista. Tämä sekaannus luonnollisesti vaikuttaa siihen, että toimintaa pidetään paljon voimavaroja ja aikaa vaativana. Monikulttuurista toimintaa myös pidettiin joissain osastoissa edellytyksenä rasisminvastaiselle toiminnalle ja jos osastolla ei

ollut monikulttuurista toimintaa, ajateltiin, että sen vuoksi ei ole tarvetta järjestää myöskään rasisminvastaista toimintaa.

Myös omat kyvyt kyseenalaistettiin ja niiden riittävyyttä esimerkiksi rasisminvastaisen kampanjan järjestämiseen epäiltiin, mikä johtaa pätevyyden tunteen puutteeseen. Lähes kaikissa haastatteluissa osastoissa koettiin myös, että vapaaehtoisten vähäinen määrä on esteenä rasisminvastaisen toiminnan toteuttamiselle. Usein samat ihmiset toteuttavat osastossa suurimman osan toiminnasta, jolloin tehtävät kuormittuvat liikaa samojen ihmisten harteille. Tällöin aika ja motivaatio eivät riitä kaikkeen, vaan tapahtuu väkisin priorisointia siinä, mihin osasto voimavarojensa käyttää. Monessa osastossa tuotiin esiin, että he ovat keskittyneet tiettyihin toimintoihin, joiden pyörittämiseen menee suurin osa voimavaroista. Jos siihen lisätään vielä uusia toimintamuotoja, heille tulee pelko, että pian kaikki toiminta lopahtaa.

Meil on paikkakunnalla ainakin yksinkertaisesti se et meil on pula vapaaehtoisista työntekijöistä ja meil on aika korkea ikä ja semmoset ihmiset, jotka on tehnyt kymmeniä vuosia tätä, ni se vaan tulee vastaan jossain vaiheessa yksinkertaisesti et ei vaan enää jaksa, oli se sit motivaation puutetta tai mitä mut ei vaan resurssit enää riitä. (Ryhmä 4, Haastateltava C)

Positiivisesti pätevyyden tunteeseen liittyviä tekijöitä, joita haastatteluissa ilmeni, olivat muun muassa myönteinen palaute ja positiiviset kokemukset SPR:n vapaaehtoistoiminnasta. Vapaaehtoiset kokivat, että SPR:n hyvä maine ja tuki auttavat pientäkin osastoa toteuttamaan kampanjoita ja toimintaa omilla voimavaroillaan, sillä he voivat kokea olevansa osa jotain suurempaa.

6.1.4 Edistymisen tunteeseen liittyvät tekijät

Kokemus toiminnan kehittämisestä

Keskeinen edistymisen tunteeseen liittyvä tekijä haastatteluissa oli kokemus toiminnan kehittämisestä, joka ilmeni usein puuttuvana tekijänä etenkin siitä näkökulmasta, että osastot kokivat toiminnan urautumista ja uusien vapaaehtoisten puutetta. Haastateltavien kokemus siitä, että samat ihmiset tekevät kaiken työn, johtaa helposti voimavarojen hupenemiseen ja toiminnan jumittumiseen vanhoille urille, sillä uudet toimintamuodot tuntuvat liian työläiltä ja ponnistuksia vaativilta.

Kaiken kaikkiaan täs on tavallaan sama tilanne ku kaikkien muidenki tämmösten kampanjoiden kanssa et kun on ne osastossa ne yhdet ja samat ihmiset, jotka aina toteuttaa tyyliin kaiken, niin sitte se on vähän semmonen et no jaksetaanks me nyt totakin sitte duunata, et eiks meille nyt riitä tämä tämä ja tämä, ett tää normaali arki saadaan näis osastoissa pyörimään. (Ryhmä 3, Haastateltava A)

Lähes kaikissa haastatteluissa ilmeni, että nuorten ja ylipäättään uusien vapaaehtoisten saaminen mukaan toimintaan on vaikeaa. Osastot kaipaisivat tukea vapaaehtoistoiminnan markkinoinnissa ja kokivat, että jos SPR markkinoisi enemmän vapaaehtoistoimintaa myös nuorille, voisi löytyä uusia tekijöitä ja uutta virtaa toimintaan.

Niin, että pitäiskö sitä vielä enemmän sitte järjestön puolesta markkinoida tätä vapaaehtoistyötä ja toimintaa ylipäättään, koska sitten ku saadaan vapaaehtosia ni sieltä aina löytyy eri paikkoihin sitte ihmisiä. (Ryhmä 2, Haastateltava C)

Kokemus tavoitteiden saavuttamisesta

Toinen edistymisen tunteeseen johtava tekijä, joka haastatteluista ilmeni, on kokemus tavoitteiden saavuttamisesta. Pienetkin tavoitteiden saavuttamiset osastojen kohdalla johtivat parempaan motivaatioon. Jos taas negatiiviset kokemukset ja saavuttamattomat tavoitteet vallitsivat, edistymisen tunnetta ei ollut syntynyt.

Yhdessä osastossa haluttiin myös korostaa sitä, että osastojen toiminta on ikään kuin aaltoliikettä: välillä vapaaehtoisten motivaatio on huipussaan, mutta aina ei kaikkeen pystytä osallistumaan, vaan tilanne elää vuodesta toiseen. Motivaatio vahvistuu ja heikkenee ja toiminta on riippuvainen niin monista tekijöistä, että tuloksia ei voi katsoa liian lyhytkatseisesti.

6.2 Ulkoiseen motivaatioon liittyvät ympäristö- ja vuorovaikutuskannusteet

Sisäiseen motivaatioon liittyvien tekijöiden lisäksi haastatteluissa ilmeni selkeästi myös ympäristötekijöiden ja sosiaalisten suhteiden yhteys motivaatioon niin rasisminvastaisessa toiminnassa kuin vapaaehtoistoiminnassa yleensäkin. Ulkoiseen motivaatioon liittyviä tekijöitä olivat vapaaehtoisten elämäntilanne ja sosiaaliset suhteet ja vertaistuki.

Elämäntilanne

Elämäntilanne, jolla viitattiin etenkin perhe- ja työelämän tilanteeseen, nähtiin liittyvän voimakkaasti vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen. Moni haastateltava toi esimerk-

kejä tilanteista, joissa elämäntilanne on vaikuttanut osallistumiseen vapaaehtoistoimintaan tai toisaalta siihen, että osallistumista on täytynyt rajoittaa. Perhe- ja työelämä nähtiin etenkin vaikuttavina tekijöinä osallistumisen suhteen.

Must tuntuu et ihmisillä on nykyään niin tiukassa se vapaa-aika, että on tosi vaikea saada sellasta niinku uutta porukkaa mukaan/.../, on niin paljon harrastuksia ja niin paljon perhettä tai lapsenlapsia tai kenellä mitään. (Ryhmä 2, Haastateltava C)

Myös työelämän lisääntyneet paineet katsottiin syyksi vapaaehtoistoimintaan osallistumattomuudelle.

Tän päivän ihminen ni se ei vaan kerkiä /.../ työpaikat vaatii yhä enemmän ni tuntuu sit, että se vapaa-aika kuitenkin vaik sanotaan et on lisääntynyt, mut tuleeks ne työt kotiinki mukana monella. (Ryhmä 1, Haastateltava C)

Eläkkeelle jääminen oli taas useasti vaikuttava tekijä vapaaehtoistoimintaan hakeutumiselle. Vihdoin oli aikaa tehdä jotain toisille ja saada siitä itselle positiivista mieltä ja tarpeellisuuden kokemuksia.

No lähinnä kun on jäänyt eläkkeelle ni on jäänyt aikaa toisille ihmisille ja tavallaan sitä sitten saa niinkun itsellekin ku voi antaa toisille ja sitte saa itsellekin siitä. (Ryhmä 5, Haastateltava C)

Yleisesti sitoutuminen toimintaan nähtiin nykypäivänä haasteelliseksi. Haastateltavat kokivat, että vaikka vapaa-aika on lisääntynyt, siitä kilpailee nykyään niin moni asia, että järjestö- ja vapaaehtoistoimintaan osallistuminen uhkaa jäädä muiden vapaa-ajanviettotapojen jalkoihin.

Sosiaaliset suhteet ja vertaistuki

Haastatteluissa keskeisenä syynä vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle ilmeni myös sosiaaliset suhteet ja tärkeänä motivaatiota tukevana tekijänä koettiin vertaistuki. Moni vapaaehtoinen kertoi lähteneensä alun perin mukaan toimintaan juuri ihmisten vuoksi ja yhteisö oli se, joka viime kädessä sai pysymään mukana toiminnassa. Haastateltavat arvelivat myös, että etenkin nuorilla vapaaehtoistoiminnassa pysymiseen vaikuttaa erityisen voimakkaasti kaveripiiri.

Joo siis samanlainen tarina mullakin siis, et kyl nää ihmiset on ne jotka tässä on ne tärkeimmät. (Ryhmä 5, Haastateltava F)

Yhteenveto

Taulukossa 2. olen koonnut haastatteluista ilmenneet tekijät, jotka tukevat vapaaehtoisten motivaatiota tai liittyvät motivaation syntymiseen.

Sisäiset motivaatiotekijät

Mielekkyyys	Valinnanvapaus	Pätevyys	Edistvyys	Ulkoiset motivaatiotekijät
Toiminnan tarpeellisuus ja merkityksellisyys	Tuki ja luottamus	Tiedon ja ideoiden jakaminen	Toiminnan kehittyminen	Elämäntilanne
Usko toimintatapoihin ja tavoitteisiin pääsemiseen	Turvallisuuden tunne	Ymmärrys tehtävästä ja usko omaan kykyihin	Tavoitteiden saavuttaminen	Sosiaaliset suhteet ja vertaistuki
Arvot ja asenteet				

Taulukko 2. Tulokset jaettuna ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon liittyviin tekijöihin.

Sisäiseen motivaatioon liittyviä tekijöitä haastatteluissa ilmeni siis rasisminvastaisen toiminnan tarpeellisuuden ja merkityksellisyyden kokemus, usko toimintatapoihin ja niiden kautta tavoitteisiin pääsemiseen, vapaaehtoisten arvot ja asenteet, piiriltä saatu tuki ja luottamus, toiminnassa koettu turvallisuuden tunne, tiedon ja ideoiden saaminen ja jakaminen, ymmärrys tehtävästä ja usko omaan kykyihin, toiminnan kehittyminen sekä tavoitteiden saavuttaminen. Lisäksi ulkoiseen motivaatioon liittyvät vapaaehtoisten elämäntilanne ja sosiaaliset suhteet sekä vertaistuki.

6.3 Toiminnan kehittämisideat

Vapaaehtoisten ajatuksia rasisminvastaisen toiminnan kehittämiseen ryhmähaastatteluissa syntyi keskustelua niin rasisminvastaiseen kampanjointiin liittyen kuin koko rasisminvastaisen toiminnan kokonaisuuden kannalta. Olen koonnut vapaaehtoisten kehittämisideat kuuteen osa-alueeseen: rasisminvastaisen toiminnan kohderyhmän tarkentamiseen, rasisminvastaisen ja yhdenvertaisuus näkökulman punnitsemiseen, yhteistyön korostamiseen, maahanmuuttajien äänen esiin tuomiseen, materiaalin ja koulutuksen kehittämiseen sekä rasisminvastaisen toiminnan näkökulman huomioimiseen kaikessa vapaaehtoistoiminnassa.

6.3.1 Kohderyhmän tarkentaminen

Ryhmähaastatteluissa keskusteltiin paljon siitä, mikä on kampanjan ja rasisminvastaisen toiminnan oikea kohdeikäryhmä. Monet korostivat lapsia ja nuoria, sillä sieltä lähtee koko väestön asenteiden muutos. Toisaalta myös lapset vievät sanomaa aina myös koteihinsa, joten heidän kautta voidaan tavoittaa myös vanhemmat. Osa oli taas sitä mieltä, että lapsilla ja nuorilla on jo paljon suvaitsevaisempi ja monikulttuurisempi ajatusmaailma ja vanhempi väestö on se, joka tarvitsisi asenteisiin vaikuttamista. Vanhempaan väestöön vaikuttaminen koettiin kuitenkin melko haastavaksi ja siihen ei keskustelussa löytynyt erityisen tehokkaita tapoja.

Mun mielestä tärkeempää olis niinku vanhemmalle väestölle, et noi, ku itellä on kouluikäsiä lapsia, ni he osaa kyllä luontevasti suhtautua erimaalaisiin ja eri taustoista oleviin lapsiin että, mut et ehkä sit heidän vanhemmilleen tai että ei oo ehkä niille niin tuttua ni vois olla parempi kohderyhmä. (Ryhmä 2, Haastateltava C)

Toisaalta kouluissa on kanssa sitä kiusaamista, että lähteehän se sieltä kyllä, ta-sottaa sitä maaperää siellä, ja kyllä mun mielestä se sieltä kouluista, että kun se menee lasten kautta vanhemmille, kyl se kulkee niinki päin. (Ryhmä 2, Haastateltava A)

Vaikka tärkeimmästä kohdeikäryhmästä olikin ryhmähaastatteluissa eri näkökulmia, yhteinen kanta oli, että materiaalia ja toimintatapoja pitäisi olla eri-ikäisille ja erilaisiin toimintaympäristöihin kouluista ja päiväkodeista aina työpaikoille ja harrastustoimintaan.

6.3.2 Rasisminvastaisuus- vai yhdenvertaisuusnäkökulma

Ryhmähaastatteluissa keskustelua herätti myös rasismivastaisen kampanjan suora lähestymistapa aiheeseen. Toisten mielestä rasisminvastaisuus saa aikaan niin negatiivisia tunteita, että olisi parempi puhua enemmän monikulttuurisuudesta tai yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Toisten mielestä taas suora lähestymistapa on hyvä, sillä on hyvä ottaa suoraan kantaa asioihin ja puhua niistä oikeilla nimillä. Rasismin vastustamisessa oli haastateltavien mielestä myös särmää ja se kiinnostaa esimerkiksi mediassa enemmän kuin positiivinen, neutraalimpi lähestymistapa.

Et siin ei oo sellasta särmää niinku kampanja mielessä, mut mä oon ihan samaa mieltä, ku sinä, että tämmönen tasavertaisuuden tai monikulttuurisuuden kannattaminen, tämmönen positiivinen lähtökohta olis silti parempi, vaikka se ei ehkä vedä semmosta mediahuomiota kun rasismin vastustaminen. (Ryhmä 2, Haastateltava E)

Mun mielestä tommonen suoraviivaisuus on ihan hyvä, että lähestytään ihan suoraan sitä asiaa tommosel vähän kovemmalla taktiikalla niin sanotusti. (Ryhmä 2, Haastateltava A)

6.3.3 Yhteistyö

Hyvänä tapana toteuttaa kampanjaa koettiin meneminen paikanpäälle sinne missä ihmiset ovat, kuten kouluihin ja työpaikoille. Yhteistyö kunnan kanssa ja koulujen, päiväkotien ja muiden tahojen kanssa koettiin hyväksi väyläksi toteuttaa rasisminvastaista toimintaa. Irrallisten yleisötilaisuuksien järjestäminen taas koettiin vähemmän tehokkaaksi, sillä ne eivät usein vedä paljoa osallistujia, ja lisäksi paikalle todennäköisimmin tulee juuri niitä, jotka eivät rasisminvastaista toimintaa tarvitse.

Moni osasto peräänkuulutti yhteistyötä eri järjestöjen kanssa. Mannerheimin Lastensuojeluliitto toimii aktiivisesti useiden osastojen alueella, joten yhteistyö sen kanssa voisi avata ovia ja voimavarojen yhdistäminen toisi lisää resursseja toimintaan. Tähän kaivattiin kuitenkin myös piirin puolelta kannustusta ja ehkäpä jotain aloitetta yhteisen kampanjan muodossa. Ylipäätään yhteistyö myös eri osastojen välillä ja muiden tekijöiden kanssa koettiin yhdeksi tärkeäksi avaintekijäksi.

6.3.4 Maahanmuuttajien ääni kuuluviin

Vapaaehtoiset kehittäisivät rasisminvastaista toimintaa myös nostamalla maahanmuuttajien ääntä enemmän kuuluviin. Ryhmähaastatteluissa puhuttiin, miten maahanmuuttajien tarinoita pitäisi saada näkyviin mediassa ja tapahtumissa tai tempauksissa. Maahanmuuttajat voisivat pitää tietoiskuja tai osallistua keskustelu paneeleihin esimerkiksi kouluissa.

Mun mielestä olis ainakin tärkeä kuulla niiden maahanmuuttajien tarinoita isosakin mediassa, /../, niin sillon hirveet niinkun tällaiset stereotyyppiset ennakkoluulot, et ne käyttää meidän rahat ja elää sosiaaliturvalla ja niin pois päin, niin että jos vois tuoda näitä, että on töissä ja tekee niinku samalla lailla tän yhteisön hyväksi niinku kaikki muutkin. (Ryhmä 2, Haastateltava C)

Toiminnalle ja erityisesti rasisminvastaiselle kampanjalle kaivattiin myös selkeämpiä kasvoja ja lisää medianäkyvyyttä ja mainostusta. Jos kampanja olisi näkyvä mediassa ja ihmiset tietäisivät, mistä oikeastaan on kyse, pienempien osastojen olisi tällöin helpompi hypätä mukaan.

Toisaalta kun miettii näihin kampanjoihin /../ et sille pitäisi saada tavallaan kasvot, se voisi olla joku julkisuuden henkilö, joka seisoo sen SPR:n aatteen takana ja mikä varmaan vetois sitä enemmänkin ihmisiin. (Ryhmä 3, Haastateltava E)

Näkyvyyden lisäksi tuli ideoita yhtenäisestä kampanjasta, johon piiri osallistuisi voimakkaammin, esimerkiksi kiertue, jota tarjottaisiin eri osastoille. Osastot olisivat mukana järjestämässä kampanjaa omalla alueellaan, mutta päävastuu suunnittelusta ja toteutuksesta olisi piirillä.

Ehkä tässäkin voisi joku yhtenäinen rintama olla /../ joku kiertue tyyppinen, et tietysti vaikeaa toteuttaa, ei oo ihmisii tekemään, mut et niinku sama kampanja eri paikkakunnilla, kiertävä bussi tai et joku tällainen. (Ryhmä 3, Haastateltava E)

6.3.5 Materiaali ja koulutus

Haastateltavat toivoivat monipuolista maksutonta materiaalia, jota voisi soveltaa kampanjan järjestämisessä tai rasisminvastaisessa toiminnassa yleensä. Materiaalin olisi tärkeää olla helposti saatavilla, esimerkiksi tulostettavissa internetissä. Kaivattiin myös materiaalia eri-ikäisille kohderyhmille aina lasten värityskuvista vanhempaan ikäpolveen saakka soveltuvaa materiaalia. Myös julisteet ja mainospohjat ovat hyviä ja antavat osastoille tukea kampanjan ja rasisminvastaisten tempausten järjestämiseen. Materiaaliksi kaivataan myös esimerkkejä erilaisista monikulttuurisuuteen ja rasisminvastai-

suuteen liittyvistä ohjelma ja toimintaideoista, kuten harjoituksia omien ennakkoluulojen punnitsemiseen.

Myös rasisminvastainen ja monikulttuurisuuskoulutus koettiin tärkeäksi. Rasisminvastaisen toiminnan perustana voisi joidenkin mielestä olla monikulttuurisuuden opettelu ja kouluttaminen eri ikäryhmille. Lisäksi koulutusta rasismista kaivataan myös vapaaehtoisille, sillä rasismi ilmiönä, puhumattakaan siitä, miten siihen tulisi puuttua, on epäselvää monelle vapaaehtoisellekin. Käsitteiden selvennystä ja maahanmuuttoon liittyvien väärinkäsitysten purkamista kaivataan.

Koulut ja kirjastot nähtiin ryhmähaastatteluissa hyviksi paikoiksi rasisminvastaiselle toiminnalle, joten näihin kaivattaisiin lisää sopivaa materiaalia. Ajatuksia nousi myös kirjastoissa järjestettävistä rasismiin ja monikulttuurisuuteen liittyvistä opinto- ja lukupiireistä.

6.3.6 Rasisminvastainen toiminta kaikessa toiminnassa

Keskustelussa rasisminvastaisuudesta osaston kaikessa toiminnassa, ryhmähaastatteluissa pohdittiin muun muassa sitä, miten perustana voisi olla monikulttuurisuuden korostaminen ja maahanmuuttajien tukeminen niin, että he voisivat tulla osaksi osaston normaalia toimintaa. Maahanmuuttajille järjestettävät kielikerhot ja muut kotouttamista tukevat toiminnot koettiin myös hyväksi tavaksi olla vaikuttamassa ihmisten ennakkoluuloihin tukemalla maahanmuuttajia. Yhtenä väylänä olisi osastojen mukaan myös yhteisen toiminnan organisoiminen, missä maahanmuuttajat ja kantaväestöön kuuluvat voisivat yhdessä toimia ja tulla tutuiksi. Rasisminvastaisuus toiminnassa tulisi siis olla lähtökohtana toiminnalle ja sille, että kaikki ovat tervetulleita mukaan toimintaan ja erityisesti maahanmuuttajien tulemistakin mukaan toimintaan tulisi tukea.

Hyvää rasisminvastaista toimintaa olis se, että nää ihmiset olis mukana meidän toiminnassa ihan normaalissa toiminnassa, että ne näkyis tuolla katukuvassa meillä. (Ryhmä 4, Haastateltava C)

Muutamassa ryhmähaastattelussa nousi esiin toivomus myös näkökulman laajentamiseen rasisminvastaisessa toiminnassa. Koetaan, että on paljon muutakin kuin pelkkää etnistä syrjintää, ja tähän kaivattaisiin myös työvälineitä. Kokonaisvaltaisempi näkökulma ja työvälineet koettaisiin tehokkaammiksi ja enemmän ajankohtaisiksi. Yleisesti-

kin toivottiin SPR:n päivittämistä ja kehittämistä enemmän vastaamaan tämän päivän tarpeisiin. Erään osaston mukaan SPR kaipaisi uutta profiloitumista ja enemmän tehokkaampaa markkinointia.

Sellasta kokonaisvaltaista näkemystä, ettei otetakaan yhtä lähestymistapaa, et mennä puhumaan vaikka alakouluun tai päiväkotiin tai järjestetään joku tempaus turulla ja toreilla, nekin on ihan hyviä /../ mut että jollain tavalla niinku sellanen yhteiskunnallinen vaikuttaminen, koska siitähän se lähtee niinku monelle tasolle et- tä, edelleen mä uskoisin että SPR:ää kannattais pikkusen uudistaa. (Ryhmä 6, Haastateltava A)

Rasisminvastaisen toiminnan ydintä monen osaston mielestä voisi olla monikulttuurisuuskasvatus niin osaston sisällä kuin muualla kunnassa kuten kouluissa ja työpai- koilla. Tähän tulisi panostaa ja vaikuttaa ihmisten väärinkäsityksiin maahanmuuttoon liittyen. Yhdessä keskustelussa korostui myös se, että SPR:n tulisi kampanjoinnin li- säksi panostaa yhä enemmän yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen muillakin tavoin jär- jestömaailmassa ja luoda yhteistyösuhteita eri tahoihin.

7 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia, mitkä tekijät tukevat SPR:n vapaaehtoisten motivaatiota rasisminvastaisessa toiminnassa ja mitä kehittämisideoita vapaaehtoisilla on toimintaan. Tulosten perusteella vapaaehtoisten sisäinen motivaatio rasisminvastaiseen toimintaan oli vielä melko heikkoa, mikä oli odotettavissa, sillä suurin osa haastelluista ei ollut osallistunut rasisminvastaiseen toimintaan aiemmin. Tarvetta motivaation tukemiselle siis löytyy. Tulokset tukivat opinnäytetyössä käyttämäni teoriaa mielekkyyden, valinnanvapauden, pätevyyden ja edistävyyden tunteiden vaikutuksesta sisäiseen motivaatioon, mikä ilmeni useimmin näiden tunteiden puuttumisena vapaaehtoisten kohdalla ja minkä näin ollen voi päätellä liittyvän myös motivaation puutteeseen (Thomas 2001). Näitä tunteita vahvistamalla voidaan siis olla tukemassa vapaaehtoisten motivaatiota. Lisäksi vapaaehtoisten ajatukset siitä, miten rasisminvastaista toimintaa kannattaisi kehittää tulevaisuudessa, kertovat siitä, millainen toiminta vapaaehtoisia motivoi ja miten motivaatiota voitaisiin tukea.

Tulosten mukaan mielekkyyden tunne syntyy, kun vapaaehtoinen kokee toiminnan tarpeelliseksi ja merkitykselliseksi sekä kokee, että toiminnassa käytettävät toimintatavat ovat sellaisia, joiden kautta voidaan päästä tavoitteisiin ja saavuttaa jotakin. Lisäksi vapaaehtoisen omat arvot ja asenteet vaikuttavat mielekkyyden tunteen syntyyn. Teorian mukaan mielekkyyden tunne syntyy, kun yksilö kokee tavoitteen itselleen merkitykselliseksi ja antamansa panoksen arvokkaaksi. Tällöin hänen on helppo keskittyä toimintaan ja nähdä selkeät tavoitteet ja kokonaisuus edessään. (Thomas 2001, Luoma ym. 2004:24).

Koska arvoilla ja asenteilla on suuri vaikutus siihen, mitä asioita pidämme merkityksellisinä, on mielekkyyden tunne tiiviisti yhteydessä niihin. Arvoihin ja asenteisiin vaikuttaminen on hidasta ja tapahtuu pikkuhiljaa. SPR:n rasisminvastaisessa toiminnassa olisi tärkeä olla unohtamatta, että asennetyölle on tarvetta myös vapaaehtoisten keskuudessa. Rasisminvastainen toiminta voisi siis sisältää myös sellaista vapaaehtoisille suunnattua toimintaa, jonka tavoitteena olisi tutkia omia ennakkoluuloja ja asenteita, ja sitä miten ne vaikuttavat toisten kohtaamiseen. Tämä on tärkeää, sillä ennen kuin vapaaehtoiset voivat motivoituneesti ja oma-aloitteisesti toimia rasismia vastaan, tulee heidän itse olla valmiita tutkimaan omia asenteitaan ja tunnistamaan omia ennakkoluulojaan ja syitä niihin. Rasisminvastaisen toiminnan lähtökohta on rasismin eri muotojen

tunnistaminen ympäristössämme, mutta myös omassa yhteisössämme. (Kanninen ym. 2011:8.)

Moni vapaaehtoinen ajatteli, että maahanmuuttajien vähäinen määrä paikkakunnalla tarkoittaa myös, että tarvetta rasisminvastaiselle toiminnalle ei ole. Tämän vuoksi tarvittaisiin ymmärrystä rasisminvastaisen toiminnan tarpeellisuudesta, vaikka paikkakunnalle ei olisikaan runsaasti maahanmuuttajia. Usein ihmisten ennakkoluulot ovat juuri vahvimpia, kun omakohtaista kanssakäymistä ja kokemuksia eri kulttuureista olevien ihmisten kanssa ei pääse syntymään. Toisaalta tarvittaisiin ymmärrystä myös siitä, että yhteiskunta on menossa jatkuvasti yhä monikulttuurisempaan ja moninaisempaan suuntaan, joten on vain ajan kysymys, milloin näilläkin paikkakunnilla on enemmän etnistä moninaisuutta ja eri kulttuurien kohtaamista.

Koska mielekkyyden tunteeseen tulosten mukaan liittyy tiiviisti myös se, miten hyväksi ja toimivaksi vapaaehtoiset kokivat rasisminvastaisen toiminnan toteuttamistavan, olisi motivaation tukemisen kannalta parempi, mitä enemmän vapaaehtoisia voisi osallistaa toiminnan suunnitteluun. Jos vapaaehtoiset saisivat enemmän vaikuttaa ja kertoa, mikä heidän ympäristössään voisi toimia ja minkälainen toiminta heitä kiinnostaisi, voisi mielekkyyden tunnekin kasvaa. Toiminnan organisoinnissa on siis tärkeä ottaa vapaaehtoisten toiveet ja näkökulma huomioon. Toiminta, joka palkitsee sisäisesti, on tutkimusten mukaan monipuolista, vaihtelevaa, sopivan haasteellista, itsenäistä ja sisältää onnistumisen kokemuksia (Luoma ym. 2004:21-22). Jos toiminta on liian ulkoapäin suunniteltua ja kaavamaista, voi motivaatio helposti sammua sisäisten palkkioiden puutteessa. Jotta ihminen kokisi mielihyvää, on tärkeää, että hän saa käyttää henkisiä voimavarojaan ja toteuttaa itseään. (Peltonen - Ruohotie 1991:33.)

Valinnanvapauden tunteen syntymiseen liittyy mahdollisuus soveltaa omaa osaamista ja harkintaa tavoitteisiin pääsemisessä. Siihen liittyy tunne mahdollisuuksista, mutta myös vastuusta. Vapaaehtoinen voi kokea, että hänen valinnoillaan ja osaamisellaan on merkitystä ja hän voi soveltaa taitojaan mielekkäällä tavalla. (Luoma ym.2004:23, Thomas 2001.) Tuloksissa motivaation puutteeseen liittyi usein se, että rasisminvastaista toimintaa pidettiin ulkoapäin määrätystä ja jäykästä. Kaikki eivät kokeneet esimerkiksi kampanjointia osastolle omaksi tavaksi toimia. Olisikin tärkeä antaa sopivasti vapautta ja mahdollisuus omaan aloitekykyyn ja luovuuden käyttöön. Vapaaehtoiset voisivatkin ryhmähaastatteluissa sopivasti ohjausta ja tukea, mutta myös vapautta soveltaa raameja kunkin osaston tilanteeseen sopivaksi. Tuen ja luottamuksen tulisi siis kul-

kea käsi kädessä. Myös turvallisuuden tunne kasvaa, kun vapaaehtoiset kokevat saavansa toimintaan sopivassa määrin tukea ja selkeitä ohjeita, mutta kuitenkin voivat kokea piirin luottamuksen heidän osaamiseensa ja vapauden soveltaa osaamistaan hyväksi katsomallaan tavalla.

Valinnanvapauden tunteeseen, johon tulosten mukaan vaikutti tuen ja luottamuksen summa, liittyy myös hyvä johtaminen ja organisointi. Vapaaehtoistoiminnassa on tärkeää kiinnittää huomiota toiminnan suunnitteluun ja organisointiin, jotta vapaaehtoisten halu sitoutua toimintaan ja motivaatio pysyisi yllä. Hyvää johtamiseen ja vapaaehtoisille itsensä kehittämisen ja toiminnassa etenemisen mahdollisuuksien luomiseen tulisi toiminnassa kiinnittää erityistä huomiota. (Harju 2003:41,42.) Selkeät toiminnan tavoitteet ja raamit lisäävät turvallisuuden tunnetta ja antavat myös rohkeutta tuoda toimintaan omia oivalluksia ja kehittää sitä eteenpäin.

Pätevyyden tunteeseen tulosten mukaan liittyvät tarpeellisen tiedon ja ideoiden jakaminen vapaaehtoisille ja vapaaehtoisten ymmärrys tehtävästä sekä usko omien kykyjen riittävydestä. Vapaaehtoiset kaipaavat konkreettisia ideoita rasisminvastaiseen toimintaan ja selkeämpää käsitteiden määrittelyä. Myös selkeät ja helposti sovellettavat ohjeet tukisivat pätevyyden tunnetta. Pätevyyden tunne syntyy, kun yksilö kokee, että hänellä on tarvittavat työvälineet, kyvyt, taidot ja tietämys tavoitteisiin pääsemiseksi (Thomas 2001). Pätevyyden tunnetta voisi enemmän tukea tekemällä rasisminvastaisen toiminnan tavoitteet ja työkalut selkeiksi ja kaikille helposti saataviksi. Vaikka koulutuksia onkin järjestetty rasisminvastaisten kampanjoiden yhteydessä, voisi koulutus toimintaa kehittää ja kysyä osastoilta toiveita ja aiheita, joihin he kaipaavat tukea ja ideoita. Myös materiaalit on tärkeä olla helposti saatavilla ja tiedottaa kaikkien työvälineiden olemassaolosta ja rohkaista osastoja käyttämään niitä.

Koska tuloksista kävi ilmi, että moni osasto kokee voimavarojen riittämättömyyttä rasisminvastaisen toiminnan järjestämisessä, mikä johtaa heikkoon pätevyyden tunteeseen ja motivaatioon, voisi heidän motivaatiota ja pätevyyden tunnetta tukea, jos he saisivat selkeämmän ja todenmukaisemman kuvan siitä, mistä rasisminvastaisessa toiminnassa oikeastaan voi olla kyse. Usein voimavarojen riittämättömyyden kokemuksen takana voi olla harhakuvitelma toiminnasta ja sen kuormittavuudesta. Jos vapaaehtoiset saisivat konkreettisia ideoita pienistä teoista ja askelista rasisminvastaisessa toiminnassa, voisi se lisätä heidän pätevyyden tunnettaan ja kokemus riittämättömyydestä vähenisi. Myös myönteinen palaute on tärkeää ja tukee pätevyyden tunnetta

(Thomas 2001). Tämän vuoksi pienetkin edistysaskeleet on tärkeä huomioida ja antaa vapaaehtoisille tunnustusta toiminnasta, jolloin he voivat kokea, että sillä mitä he tekevät on merkitystä ja heidän panoksensa huomioidaan.

Kokemus toiminnan kehittymisestä ja tavoitteiden saavuttamisesta liittyi tulosten perusteella edistymisen tunteeseen. Edistymisen tunteen puute nousi usein esiin ryhmähaastatteluissa ja suurin ilmennyt syy oli kokemus siitä, että toiminta kasaantui samojen henkilöiden harteille eikä toiminta kasvanut toivotulla tavalla. Tällöin uusien toimintamuotojen, kuten rasisminvastaisen toiminnan, toteuttaminen koettiin vain uudeksi taakaksi, johon samojen henkilöiden tulisi käyttää voimavarojaan. Edistymisen tunnetta tukisi myös siis yhteistyö ja vastuun jakaantuminen sopivasti kaikkien kesken. Edistymisen tunteessa on tärkeää, että yksilö kokee palkitsevana yhteistyön muiden kanssa ja näkee toiminnan kehittyvän ja uudistuvan. (Thomas 2001, Luoma ym. 2004:23-25.) Tämä jää uupumaan, jos yksilö sen sijaan kokee toiminnan olevan vain muutaman ihmisen harteilla vuodesta toiseen ja kuormittavan samoja henkilöitä.

Suurin osa haastatelluista nosti esiin juuri uusien vapaaehtoisten rekrytoinnin haasteen ja toiveen paremmin organisoidusta yhteistyöstä myös SPR:n osastojen sekä eri järjestöjen välillä. Tällöin voimavaroja voitaisiin yhdistää ja yhdessä voitaisiin nähdä parempia tuloksia, jotka johtaisivat parempaan motivaatioon. Osastot kaipaisivat siis tukea uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa. Osastoja voisi auttaa ideat ja koulutus siihen, miten rekrytoida vapaaehtoisia ja organisoida toimintaa niin, ettei kaikki toiminta kuormittaisi samoja tekijöitä. Kuten aiemmin viitatussa tutkimuksessa suomalaisten suhtautumisesta vapaaehtoistoimintaan ilmeni, 16% niistä, jotka eivät olleet osallistuneet vapaaehtoistoimintaan olisivat todennäköisesti osallistuneet, jos heitä olisi pyydetty mukaan tai heille olisi paremmin markkinoitu toimintaa. (Yeung 2002:63.) Usein ongelma onkin vapaaehtoistoiminnan markkinoinnin puutteessa ja myös siinä, että voimavaroja markkinointiin ja mainontaan ei ole riittävästi.

Monessa ryhmähaastattelussa tuli esiin osastojen ongelma erityisesti nuorten mukaan saamiseen toimintaan. Tämä on mielenkiintoista etenkin Yeungin tutkimuksen valossa, jossa juuri nuoret perustelevat osallistumattomuuttaan vapaaehtoistoimintaan sillä, että heitä ole pyydetty mukaan tai heille ei ole koskaan kerrottu mahdollisuudesta osallistua ja lähes 60 prosenttia haluaisi lähteä pyydettyänsä mukaan. Toisaalta nuorilla suuri motivoiva tekijä tutkimuksen mukaan on sosiaaliset suhteet ja kaveripiiri, joten ongelmana voi olla tietynlainen sukupolvienvälinen kuilu: jos kaikki vapaaehtoiset ovat eläke-

ikäisiä tai vähintään työikäisiä aikuisia, voi yksittäisen nuoren mukaan saaminen ja sitouttaminen toimintaan olla haastavaa. Kuitenkin nuorille suunnattuun vapaaehtoistoiminnan markkinointiin kannattaisi tulosten ja aiempien tutkimusten perusteella panostaa entistä enemmän. (Yeung 2002:20,63.)

Nykyinen yksilökeskeinen ja kiireen sekä stressin täyttämä arki asettaa myös omat reunaehdonsa ja rajoituksensa vapaaehtoistoimintaan osallistumiselle. Usein henkilön voi olla vaikea sitoutua pitkäksi aikaa vastuulliseen toimintaan. Toimintaa järjestettäessä ja vapaaehtoisia rekrytoidessa olisikin hyvä huomioida myös ryhmät, jotka ovat ehkä elämänvaiheessa, jossa kiireinen elämäntyylisi asettaa rajoituksia osallistumiselle, mutta jotka kuitenkin olisivat kiinnostuneita toiminnasta. (Yeung 2002:64-65.)

Nykyään vapaaehtoistoimintaan osallistuva henkilö haluaa yhä useammin sellaisiin projekteihin, joilla on selkeä alku ja loppu, tietty ajallinen kesto sekä erityinen henkilökohtainen merkitys. Tällaisessa projektityöskentelyssä korostuu myös vapaaehtoisten halu päättää itse projektin toteutuksesta sekä toteuttaa se heidän omilla ehdoillaan, mikä vaatii modernia, mahdollistavaa johtamistyyliä, ei pelkkää ylhäältä määrättyä mallia. Järjestöillä on paljon kokemuksia siitä, että vapaaehtoisia on helpompi houkutella rajattuihin projekteihin kuin niin kutsuttuihin ikuisuushankkeisiin. Osallistumisen kynnys madaltuu, kun vapaaehtoiselta odotettava rooli ja panostus ovat selkeästi määriteltäviä. (Heikkala 2001:75,76.) SPR:n rasisminvastaisessa toiminnassakin vapaaehtoisten rekrytoiminen lyhytaikaiseen projektiin voisi lisätä innostusta ja motivaatiota ja lisäksi lyhyihin projekteihin osallistuvista osa saattaa innostua sitoutumaan toimintaan pidempikestoisestikin.

Kaiken kaikkiaan onnistunut rekrytointi on toimintaa, jossa sekä organisoivan tahon että yksilön toiveet, tarpeet ja odotukset kohtaavat toisensa. Toiminnan ollessa monipuolista ja tarjottaessa mahdollisuuksia erikestoisiin projekteihin saadaan todennäköisesti parhaimmin yksilöt innostumaan. Myös vapaaehtoisten osallistaminen toiminnan suunnitteluun, vapaaehtoisten oppimisen ja tunnesiteen edistäminen ja toiminnan vapaamuotoisuus ovat pohtimisen arvoisia vapaaehtoisten rekrytointia ja sitouttamista suunniteltaessa. (Nylund – Yeung 2005:31-32.)

Ulkoisina motivaatiota tukevin tekijöinä haastatteluissa nousi esiin vapaaehtoisten elämäntilanne sekä erityisesti sosiaaliset suhteet ja vertaistuki. Ulkoiset motivaatiota tukevat tekijät, voivat olla myös hyvin tärkeitä ottaa huomioon vapaaehtoistoimintaa

organisoidessa. Vaikka vapaaehtoistoimintaan osallistutaan usein auttamisen halusta, vaikuttaa ihmisten motivaatioon myös moni muu asia ja tarve, kuten nautinnon etsiminen. Tutkimusten mukaan vapaaehtoistoimintaan osallistutaan muun muassa, jotta saataisiin itselle hyvää mieltä ja toimintaan lähdetään omista mielenkiinnonkohteista käsin, mutta myös sosiaalisista syistä: kaivataan seuraa ja mukavaa ajankulua. Usein myöskään vapaaehtoistoimintaan osallistuvilla ei aina ole oleellista se, mitä toiminnassa tai ryhmässä tehdään, vaan heitä kannustaa tarve kuulua johonkin. Vapaaehtoistoiminta tarjoaakin siis yhteisön ja yhteenkuuluvuuden tunteen sekä identiteetin vahvistamisen mahdollisuuden. (Harju ym. 2001:37-41,122.) Sosiaalista elementtiä ja vertais-tuen voimaa kannattaakin hyödyntää voimavarana vapaaehtoistoiminnassa ja tukea näiden sosiaalisten verkostojen syntymistä.

Kaiken kaikkiaan motivaatiota voidaan tukea tarpeeksi haasteellisella ja uudistuvalla toiminnalla, johon vapaaehtoiset itse pääsevät vaikuttamaan, mutta muistamalla myös, että toiminta ei saisi olla täynnä pelkkiä velvoitteita ja ongelmia. Loppuun palaminen ei valitettavasti ole uutta vapaaehtoistoiminnassakaan, joten vapaaehtoisten toimijoiden hyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeä osa vapaaehtoistoimintaa. Toimintaa kehitettäessä tulisikin ottaa huomioon vapaaehtoisten jaksaminen ja resurssit. Vapaaehtoisen jaksamiseen ja motivaation ylläpitämiseen vaikuttavat oleellisesti myös mahdollisuus lepoon ja joustavaan ajankäyttöön, jossa vapaaehtoinen voi itse määritellä omaa toimintaansa elämäntilanteensa mukaan. (Harju 2003: 41,42.) Rasisminvastaista toimintaakin kehitettäessä on hyvä muistaa myös vapaaehtoisten hyvinvoinnin tukeminen ja antaa mahdollisuus itse määritellä toimintansa rajat. Sisäistä motivaatiota tukemalla ja osallistamalla vapaaehtoiset toiminnan suunnitteluun voidaan päästä parempiin ja kestävämpiin tuloksiin.

8 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Olen pyrkinyt tätä opinnäytetyötä tehdessäni ottamaan kaikessa huomioon eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyvät kysymykset. Koska opinnäytetyö on toteutettu Suomen Punaisen Ristin organisaation alla ja sen tilaamana, on tutkimuslupa saatu suoraan SPR:ltä. Lisäksi kaikilta vapaaehtoisilta haastateltavilta on saatu suullinen tutkimus-suostumus. Haastateltaville on myös taattu täysi anonymiteetti eikä mitään haastattelua tai niihin liittyviä muistiinpanoja ole luovutettu muihin käyttötarkoituksiin ilman haastateltavan lupaa tutkimuksen aikana eikä sen jälkeen.

Luotettavuutta arvioitaessa yksi näkökulma on aineiston merkittävyys eli toisin sanoen kysymys siitä, mikä tekee aineistosta tarpeeksi merkittävän, jotta siitä voidaan vetää johtopäätöksiä (Eskola – Suoranta 1998:215). Koska tavoitteenani oli tutkia vapaaehtoisten motivaatiota tukevia tekijöitä, katson vapaaehtoisten itsensä haastatteleminen merkittäväksi aineistoksi. Toisaalta, koska aiheena oli rasisminvastainen toiminta, voidaan pohtia onko luotettavaa vetää johtopäätöksiä motivaation tukemiseen haastateltavilta, jotka eivät olleet osallistuneet toimintaan ja joiden motivaatio oli enimmäkseen vähäinen rasisminvastaisessa toiminnassa. Haastatteluissa tuli kuitenkin selkeästi esiin motivaatiota tukevia ja vähentäviä tekijöitä, jotka tukivat asetettuja hypoteeseja ja koska aineisto oli tässä hyvin johdonmukainen, oli siitä mahdollista vetää tiettyjä johtopäätöksiä motivaation tukemiseen.

Toinen luotettavuuden arvioinnissa keskeinen tekijä on aineiston riittävyys ja kattavuus. Riittävyyttä on vaikea arvioida etenkin ennalta kvalitatiivisessa tutkimuksessa. (Eskola – Suoranta 1998:216.) Itse olin asettanut tavoitteeksi neljästä kuuteen ryhmähaastattelua, mikä vaikutti realistiselta ja myös kohtalaiselta määrältä, jotta vapaaehtoisten ääni eri puolilta Uuttamaata tulisi osaksi aineistoa. Jälkikäteen tarkasteltuna, olisi aineistoa voinut rikastuttaa, jos haasteltavien ryhmien joukossa olisi ollut myös sellaisia SPR:n osastoja, jotka olisivat olleet aktiivisia rasisminvastaisessa toiminnassa. Tällöin olisi kenties noussut myös enemmän näkökulmaa positiiviselta kannalta siihen, mikä toimintaan motivoi ja näillä vapaaehtoisilla olisi myös ollut toisenlainen käytännön näkökulma toiminnan kehittämiseen.

Aineiston kattavuudella taas tarkoitetaan, että aineistosta tehtyjä tulkintoja ei perusteta satunnaisiin poimintoihin aineistosta (Eskola – Suoranta 1998:216). Tähän olen kiinnit-

tänyt erityistä huomiota analysoidessani aineistoa ja olen huomionut aina asiayhteyden käyttäessäni haastateltujen vastauksia tulosten ja johtopäätösten luomisessa. Kaikki opinnäytetyössä käyttämäni sitaatit olen myös tarkistanut teemoittelun ja luokittelun jälkeen niin, että ne ovat säilyneet sellaisena ja siinä asiayhteydessä, jossa ne on alun perin sanottu.

Olen myös pyrkinyt koko opinnäytetyöprosessin ajan kiinnittämään huomiota analyysin arvioitavuuteen ja toistettavuuteen. Analyysin arvioitavuudella tarkoitetaan sitä, että lukija pystyisi seuraamaan tutkijan päättelyä ja ymmärtämään, miten johtopäätöksiin on päädytty. Toistettavuudella taas tarkoitetaan, että kaikki tutkimuksen ja analyysin vaiheet on kirjoitettu mahdollisimman tarkasti lukijalle, niin että lukija voisi periaatteessa tehdä aineistolle samat toimenpiteet ja päätyä samoihin tuloksiin. (Eskola – Suoranta 1998:217.) Olen kirjoittanut opinnäytetyöprosessin etenemisen mahdollisimman tarkasti ja selittänyt vaihevaiheelta toimintaani aineiston keräämisestä aina analyysiin ja tulosten saamiseen. Koska käytin opinnäytetyössä teorialähtöistä sisällönanalyysia, on myös syytä ottaa huomioon, että teoria luonnollisesti vaikuttaa taustalla aineiston luokitteluun ja sieltä esiin nostettuihin tuloksiin. Kuitenkin kaikki tulokset ovat perustuneet aineistoon, eikä mitään näkökulmia ole lisätty, mitä aineistosta ei olisi löytynyt. Aineistoa on vain tarkasteltu teorian asettamien hypoteesien kautta ja se on vaikuttanut tuloksiin pääsemiseen ja niistä tehtyihin johtopäätöksiin.

Tämän opinnäytetyön aineiston luotettavuutta arvioidessa yksi huomionarvoinen seikka on myös pohtia, miten ryhmähaastattelussa ryhmän dynamiikka on voinut vaikuttaa haastateltavien vastauksiin. Voimakkaat persoonat ovat voineet tuoda mielipiteitään ja näkemyksiään enemmän esille ja myös johdatella keskustelua tiettyyn suuntaan, jolloin kaikkien haastateltavien vapaaehtoisten näkemykset ja mielipiteet eivät välttämättä ole tulleet kuulluksi. Tämä oli kuitenkin tiedostamani asia valitessani ryhmähaastattelun aineistonkeruumenetelmäksi. Ryhmähaastattelussa on aina mukana sosiaalinen vaikutus, joka toisaalta voi rikastaa aineistoa ja haastateltavat voivat herättää toisissaan ajatuksia ja näkökulmia, joita ei muuten tulisi esille, mutta toisaalta myös aiheuttaa joistain asioista vaikenemisen.

9 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön aihe syntyi SPR:n Helsingin ja Uudenmaan piirin monikulttuurisen työn tarpeesta kehittää rasisminvastaista toimintaa niin, että vapaaehtoisten osallistuminen siihen kasvaisi. Koska osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on pitkälti kiinni motivaatiosta, valitsin opinnäytetyön näkökulmaksi tutkia juuri motivaatiota tukevia elementtejä ja etsiä sitä kautta vastauksia siihen, miten vapaaehtoisten motivaatiota rasismivastaiseen toimintaan voitaisiin tukea. Lisäksi ryhmähaastattelujen kautta vapaaehtoiset saivat mahdollisuuden kertoa omista kehittämisideoistaan rasisminvastaisessa toiminnassa, joita toin esille opinnäytetyön kautta.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää ensisijaisesti SPR:n rasisminvastaista toimintaa suunniteltaessa. Tulokset antavat näkökulmaa siihen, mitkä tekijät ovat tärkeitä vapaaehtoisten motivaation tukemisessa ja millaista toimintaa ja tukea vapaaehtoiset piiriltä odottavat. Koska ryhmähaastattelut antoivat haastatelluille vapaaehtoisille mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa rasisminvastaisen toiminnan kehittämiseen, voi se myös itsessään motivoida heitä osallistumaan ja haastattelujen järjestämisen kautta nousi rasisminvastainen toiminta ainakin useassa osastossa keskusteluun.

Opinnäytetyön tulokset keskittyivät enemmän vapaaehtoisten motivaatioon ja sitä tukeviin elementteihin, jättäen konkreettiset rasisminvastaisen toiminnan kehittämisideat hieman pienemmälle huomiolle. Tämä johtui muun muassa siitä, että suurimmalla osalla haastatelluista ei ollut omakohtaista kokemusta rasisminvastaisesta toiminnasta, mistä johtuen kehittämisideoidenkin määrä jäi vähäiseksi. Jatkotutkimuksena haluttaessa nimenomaan kehittää SPR:n rasisminvastaista toimintaa, voisi valikoida haastateltaviksi myös henkilöitä, joilla olisi pitkä kokemus rasisminvastaisesta toiminnasta ja sen vaikutuksista. Tällaisten asiantuntijahaastatteluiden ja ryhmäkeskustelujen kautta voisi syntyä uusia innovaatioita ja toimivia ideoita rasisminvastaiseen toimintaan.

Toinen jatkotutkimusaihe voisi myös olla tutkia kokonaisvaltaisemmin vapaaehtoisten arvoja ja asenteita monikulttuurisuutta kohtaan ja sitä miten helppoa etnisesti eritaustoista tulevien on tulla mukaan SPR:n osastojen toimintaan. Ryhmähaastatteluissa hyvänä rasisminvastaisena toimintana pidettiin sitä, että eri kulttuuritaustoista oleva ihmiset tulisivat mukaan vapaaehtoistoimintaan ja näin kohtaamisia erilaisten ihmisten välillä syntyisi luonnollisesti. Lisätutkimusta voisi kuitenkin tehdä siitä, miten maahanmuuttajien kynnystä tulla mukaan SPR:n vapaaehtoistoimintaan voisi madaltaa ja mil-

laiset asenteet osastoissa vallitsee, toisin sanoen ollaanko valmiita näkemään vaivaa kynnyksen madaltamiseksi ja uusien maahanmuuttajataustaisten vapaaehtoisten perehdyttämiseksi.

Kun tarkastellaan vapaaehtoistoimintaa suuremmassa mittakaavassa, uskon, että opinnäytetyön tulokset motivaatiota tukevista tekijöistä ovat sovellettavissa myös erilaisiin konteksteihin, sillä vapaaehtoisten motivaatioon pätevät pitkälti samat periaatteet huolimatta siitä, mistä toiminnasta on kyse. Opinnäytetyöni tuloksia voidaan hyödyntää siis myös muussa vapaaehtoistoiminnan suunnittelussa ja vapaaehtoisten motivaation tukemisessa. Tämä näkökulma tekeekin opinnäytetyöstä myös sosiaalialan kehittämisen ja tulevaisuuden kannalta merkityksellisen. Suomen hyvinvointiyhteiskunta on murroksessa väestön ikääntyessä ja suurten ikäluokkien alkaessa käyttää yhä enemmän terveyspalveluja ja laitospaikkoja. Olemme jo nyt kohtaamassa haasteita ja muutaman vuosikymmenen sisällä on hyvin todennäköistä, että nykyisen kaltainen hyvinvointiyhteiskuntamme on historiaa. Tämän vuoksi järjestöjen tuottamat palvelut ja laaja vapaaehtoistoiminta tulevat kasvattamaan merkitystään. Organisoidun vapaaehtoistoiminnan onkin tärkeä pysyä kehityksessä mukana ja on pohdittava yhä enemmän sitä, miten tukea vapaaehtoisten motivaatiota sitoutua toimintaan sekä vapaaehtoisten jaksamista niin, että toiminnassa pysyisi auttamisen ja yhdessä tekemisen ilo.

Tämän opinnäytetyön tekeminen on ollut myös itselleni tulevana sosiaalialan ammattilaisena ammatillista kasvua edesauttanut prosessi. Tutkielman tekeminen on opettanut paljon kriittistä ajattelua omaa työtä kohtaan ja hyödyntämään kaikkia saatavilla olevia työkaluja. Opinnäytetyöprosessissa on ollut tärkeää vertaistuki toisilta samassa tilanteessa olevilta opiskelijoilta, joilta olen saanut kuulla heidän näkökulmiaan aiheesta ja myös vaihtaa ajatuksia eri sosiaalialan ajankohtaisista teemoista. Hain myös ohjausta opinnäytetyöohjaajaltani ja sain sitä kautta uusia näkökulmia ja kriittistä palautetta työlteni. Tutustuminen järjestömaailmaan ja vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksiin opinnäytetyön kautta, on tuonut uutta näkökulmaa sosiaalialan tulevaisuuden kentästä. Vapaaehtoisten motivaation tutkiminen on saanut itseni myös pohtimaan asiakaslähtöisyyttä ja miten ammattilaisena tukea asiakkaan motivaatiota sosiaalityön prosesseissa.

Uskon, että vapaaehtoistoiminnalla on Suomessa tärkeä tulevaisuus, eikä vähiten ihmisten ennakoluuloihin vaikuttamisessa ja eritaustoista olevien ihmisten yhteen saattamisessa. Yhdessä tekemällä ja myös toistemme kautta ennakoluulojamme peilailmalla voimme olla rakentamassa tasa-arvoisempaa ja parempaa tulevaisuutta.

Lähteet

Bjurwald, Lisa 2011. Euroopan häpeä. Rasistien voittokulku. Helsinki: Art House.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

European Commission against Racism and Intolerance 2013. ECRI report on Finland (fourth monitoring cycle). Verkkodokumentti.<<http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Finland/FIN-CbC-IV-2013-019-ENG.pdf>> Luettu 4.11.2013.

ENAR Finland 2005. Vastaus rasismiin Suomessa. Verkkodokumentti.
<http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/Finland_FI.pdf> Luettu 4.11.2013.

Gross, Richard 2010. Psychology, The Science of Mind and Behaviour. Sixth Edition. Lontoo: Hodder Education and Hachette UK company.

Halme, Juha 2013. Etnisen yhdenvertaisuuden edistäminen julkisorganisaatioissa. Teoksessa Anne-Mari Souto, Anni Rannikko, Tiina Sotkasiira, Päivi Harinen (toim.) 2013. Rasismista saa puhua. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Harju, Aaro 2003. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Harju, Ulla-Maija – Niemelä, Pauli – Ripatti, Jaakko – Siivonen, Teuvo – Särkelä, Riitta 2001. Vapaaehtoistoiminta seurakunnassa ja järjestöissä. Helsinki: Edita.

Heikkala, Juha 2001. Järjestön strategia. Käsikirja elinvoimaisen tulevaisuuden luomiseen. Tampere: Tampere University Press.

Heikkinen, Eveliina 2011. Asennemuutoksen aika! Kokemuksia rasisminvastaisesta kampanjasta, näkemyksiä kampanjoinnista. Humanistisen ammattikorkeakoulun opinäytetyö.

Heino, Eveliina – Kivijärvi, Antti 2013. Voimaannuttava rasisminvastaisuus nuorisotyössä. Teoksessa Anne-Mari Souto, Anni Rannikko, Tiina Sotkasiira, Päivi Harinen (toim.) 2013. Rasismista saa puhua. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Ilvonen, Anna 2011. Miten vaikutan? Kansalaistoimijan vaikuttamisopas. Helsinki: OK-Opintokeskus.

Jaakkola, Magdalena 1999. Maahanmuutto ja etniset asenteet. Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin 1987-1999. Työpoliittinen tutkimus 213. Helsinki: Edita.

Kanninen, Satu – Markkula, Heli 2011. R-sana. Kirja rasismista ja siihen puuttumisesta. Helsinki: Pelastakaa Lapset ry.

Keskinen, Suvi – Rastas, Anna – Tuori, Salla (toim.) 2009. En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Tampere: Vastapaino & Nuorisotutkimusverkosto.

Liukkonen, Jarmo - Jaakkola, Timo - Kataja, Jukka 2006. Taitolajina työ: johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.

Luoma, Kirsi - Troberg, Eliisa - Kaajas, Sani - Norlund, Hanna 2004. Ei ainoastaan rahasta: Osaamisen kokonaispalkitseminen. Helsinki: Tammi.

Maslow, Abraham 1970. Motivation and Personality. Secon Edition. New York: Harper & Row.

Mäkinen, Esa 2013. Maahanmuuttajien toivotaan pyrkivän suomalaisten kaltaisiksi. Verkkodokumentti. <<http://www.hs.fi/politiikka/Maahanmuuttajien+toivotaan+pyrkiv%C3%A4n+suomalaisten+kaltaisiksi/a1305720859342>> Luettu 20.11.2013.

Nylund, Marianne – Yeung, Anne Birgitta (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Peltonen, Matti - Ruohotie, Pekka 1991. Ihmisten johtaminen. Helsinki: Otava.

Peltonen, Matti - Ruohotie, Pekka 1987. Motivaatio: menetelmiä työhalun parantamiseksi. Helsinki: Otava.

Puuronen, Vesa 2011. Rasistinen Suomi. Helsinki: Gaudeamus.

RASMUS 2013. Rasmus ry. Verkkodokumentti. <<http://www.rasmus.fi/content/fi/1/90/RASMUS%20ry.html>> Luettu 9.10.2013

Rastas, Anna 2009. Rasismien kiistäminen suomalaisessa maahanmuuttokeskustelussa. Teoksessa Suvi Keskinen, Anna Rastas & Salla Tuori (toim.), En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä. Tampere: Vastapaino.

Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.

Sarajärvi, Anneli – Tuomi, Jouni 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Souto, Anne-Mari – Rannikko, Anni – Sotkasiira, Tiina – Harinen, Päivi (toim.) 2013. Rasismista saa puhua. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.

Suomen evankelisluterilainen kirkko 2013. Mikä on MOD? Verkkodokumentti. <<http://evl.fi/mod>> Luettu 19.11.2013.

Suomen Punainen Risti 2012a. Punainen Risti kannustaa: Ole rohkea, vastusta rasismia! Verkkodokumentti. <<http://www.luovuennakkoluuloistasi.fi/uutinen/helmikuu-24-2012-1129/punainen-risti-kannustaa-ole-rohkea-vastusta-rasismia>> Luettu 11.10.2013.

Suomen Punainen Risti 2013a. Mikä on Suomen Punainen Risti? Verkkodokumentti. <<http://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti>> Luettu 9.10.2013.

Suomen Punainen Risti 2013b: Punaisen Ristin seitsemän periaatetta. Verkkodokumentti. <<http://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/suomen-punainen-risti/seitsemän-periaatetta>> Luettu 25.10.2013.

Suomen Punainen Risti 2013c. Tule mukaan monikulttuuriseen toimintaan.
<<http://www.punainenristi.fi/node/1011>> Luettu 9.10.2013.

Suomen Punainen Risti 2013d. Mikä hanke. <<http://www.luovuennakkoluuloistasi.fi/sisalto/mik%C3%A4-hanke>> Luettu 19.11.2013.

Suomen Punainen Risti 2014a. Alueellinen toiminta. Verkkodokumentti.
<<http://www.punainenristi.fi/tutustu-punaiseen-ristiin/tyomme-suomessa/alueellinen-toiminta>> Luettu 3.5.2014.

Suomen Punainen Risti 2014b. Ei rasismille –opintopiiri. Verkkodokumentti.
<<http://www.punainenristi.fi/tapahtumat/ei-rasismille-opintopiiri>> Luettu 3.5.2014.

Suomen Punainen Risti 2014c. Rasisminvastainen viikko. Verkkodokumentti.
<<http://www.punainenristi.fi/koulusivut/opetusmateriaalit/ylakouluille/rasisminvastainen-viikko>> Luettu 3.5.2014.

Thomas, Kenneth W. 2001. Sisäinen motivaatio ja miten se toimii. Yritystalous 1/2001, 66-71.

Yeung, Anne Birgitta 2002. Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – Ihanteita vai todellisuutta? Helsinki: Sosiaali ja terveysjärjestöjentyöyhdistys YTY ry.

Teemahaastattelurunko

Tausta tietoa

- Haastateltavien ja osaston taustaa, mitä toimintaa osastolla on, alueen ominaispiirteet
- Mitä kokemuksia rasisminvastaisesta toiminnasta?

Motivaatioperusta

- Mikä vapaaehtoista motivoi osallistumaan SPR:n toimintaan?
- Miksi rasisminvastaista toimintaa tarvitaan osaston alueella vai tarvitaanko?
- Mikä saa osallistumaan rasisminvastaiseen toimintaan, mitkä ovat suurimmat syyt, ettei osallistu?

Motivaation tukeminen

- Miten rasisminvastaisen toiminnan markkinointia jäsenille voisi parantaa?
- Miten jäsenten ääni voisi tulla paremmin kuuluviin kampanjan suunnittelussa ja miten piiri voisi tukea vapaaehtoisten vaikutusmahdollisuuksia ja aloitteita?
- Millaisia työvälineitä piiri voisi tarjota kampanjaan ja rasisminvastaiseen toimintaan? Koulutus, materiaali jne.

Toiminnan kehittäminen

- Millainen rasisminvastainen toiminta olisi mielekästä?
- Millainen toiminta vastaisi alueen tarpeisiin, vapaaehtoisten kykyihin ja toiveisiin?
- Millaista konkreettista tukea osasto kaipaa rasisminvastaiseen toimintaan / kampanjan järjestämiseen?
- Miten osasto voisi nykyisellä toiminnallaan vähentää alueen ihmisten ennakkoluuloja ja toimia itse yhdenvertaisuuden puolesta?

